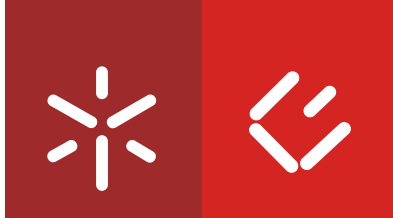


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Silvia Manuela De Castro Freitas

O envelhecimento e género no contexto de trabalho: o caso de mulheres profissionais séniores



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Sílvia Manuela De Castro Freitas

**O envelhecimento e género no contexto de
trabalho: o caso de mulheres profissionais
séniores**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Maria Emília Pereira Fernandes

abril de 2018

DECLARAÇÃO

Nome: Sílvia Manuela De Castro Freitas

Endereço eletrónico: silviafreitas23@hotmail.com

Número do Bilhete de Identidade: 14608304

Título dissertação: O envelhecimento e género no contexto de trabalho: o caso de mulheres profissionais séniores.

Orientadora: Professora Doutora Maria Emília Pereira Fernandes

Ano de conclusão: 2018

Designação do Mestrado: Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA TESE/TRABALHO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, __/__/____

Assinatura

Agradecimentos

Gostaria primeiramente de agradecer a todas as participantes deste estudo pela disponibilidade e pela partilha das suas vivências e experiências. Gostaria também de agradecer à Professora Doutora Maria Emília Pereira Fernandes por todo o tempo, paciência e apoio no decorrer da elaboração desta dissertação. Gostaria ainda de deixar o meu agradecimento a todas as pessoas que me incentivaram durante esta jornada. A todas/os, o meu mais sincero agradecimento.

Resumo

Esta dissertação aborda o envelhecimento e as questões de género no contexto de trabalho. O tema é relevante na medida em que é importante promover um envelhecimento ativo das populações dado o prolongamento da vida de trabalho das pessoas e o envelhecimento da população em geral. Por outro lado, é importante cruzar estas questões de envelhecimento e emprego com a discriminação de género e perceber em que medida esta última impede uma vivência reconhecida e legitimada das mulheres profissionais séniores, nos seus locais de trabalho e na progressão de carreira.

O estudo empírico consiste no desenvolvimento de uma investigação exploratória de natureza qualitativa. Neste sentido, foram entrevistadas um grupo de mulheres profissionais séniores, em profissões predominantemente masculinas (arquitetura e engenharia) com o intuito de explorar as experiências e as reflexões de mulheres profissionais séniores, destas profissões sobre a sua vida e trajetória profissional e as expectativas relativamente à reforma.

Com base neste estudo, foi possível concluir que as questões ligadas ao género parecem sobrepor-se às dificuldades identificadas pelas entrevistadas e associadas ao envelhecimento no local de trabalho. Nas profissões de engenharia e de arquitetura a senioridade continua a ser valorizada. Todavia, ambas as profissões continuam a ser áreas masculinas apesar das participantes relatarem algumas mudanças no âmbito das relações de género. As dificuldades de género sentidas pelas participantes, influenciaram a escolha das entrevistadas pelo setor onde atuam atualmente. Isto é, é no sector público que as entrevistadas referem ter mais segurança e uma maior facilidade em conciliar a vida familiar e a vida profissional.

Este trabalho pretende, assim, contribuir para se ter um melhor conhecimento das experiências de trabalho de um grupo específico de profissionais e quais as implicações do género e da idade na discriminação no local de trabalho. A partir daqui, será possível equacionar formas de eliminar ou diminuir a discriminação de género sentida pelas arquitetas e engenheiras e políticas de gestão das saídas.

Palavras-chave: género, profissionais de arquitetura e engenharia, envelhecimento, discriminação

Abstract

The present work includes questions about aging and gender at the workplace. This theme is important because we must promote an active aging given the longer working lives of people and the aging of the general population. On the other hand, it is important to cross-examine these issues of aging and employment with gender discrimination and to see to what extent the latter prevents a recognized and legitimized experience of older professional women in their workplaces and in career advancement.

The empirical study consists on the development of an exploratory investigation of qualitative nature. In this sense, a group of senior professional women were interviewed in predominantly male professions (architecture and engineering) in order to explore the experiences and reflections of senior professional women, these professions on their life and career, and the expectations regarding the reform.

Based on this study, it was possible to conclude that gender issues seem to overlap with the difficulties identified by respondents and associated with aging in the workplace. In the engineering and architectural professions seniority continues to be valued. However, both professions continue to be male areas although participants report some changes in gender relations. The gender difficulties experienced by the participants influenced the choice of the interviewees by the sector where they currently work. That is, it is in the public sector that respondents say they have more security and an easier way of reconciling family life and work life.

This paper aims to contribute to a better knowledge of the work experiences of a specific group of professionals and what are the implications of gender and age in discrimination in the workplace. From here, it will be possible to consider ways of eliminating or reducing the gender discrimination felt by the architects and engineers and the policies of management of exits.

Keywords: gender, architecture and engineer professions, aging, discrimination

Índice

AGRADECIMENTOS	II
RESUMO	III
ABSTRACT.....	IV
ÍNDICE DE TABELAS.....	VI
ÍNDICE DE IMAGENS.....	VI
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS.....	VII
INTRODUÇÃO	1
1. CONCEÇÕES SOBRE O ENVELHECIMENTO: UMA BREVE APRESENTAÇÃO	3
1.1. O ENVELHECIMENTO NO CONTEXTO DE TRABALHO.....	6
2. GÉNERO E ENVELHECIMENTO NO CONTEXTO DE TRABALHO.....	10
2.1. UM OLHAR SOBRE AS PROFISSÕES DENOMINADAS MASCULINAS	14
3. METODOLOGIA	18
3.1. CONTEXTUALIZAÇÃO: ENVELHECIMENTO E GÉNERO NO CONTEXTO NACIONAL.....	18
3.2. ESTRATÉGIA METODOLÓGICA	22
3.2.1. <i>Participantes</i>	22
3.2.2. <i>Tipo de investigação</i>	23
3.2.3. <i>Procedimento</i>	25
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	28
4.1. CARREIRA PROFISSIONAL	28
4.2. DESIGUALDADES PERCECIONADAS.....	35
4.2.1. <i>Estratégias para lidar com a discriminação de género</i>	38
4.2.2. <i>Medidas para combater a discriminação de género</i>	40
4.3. PERCEÇÕES ACERCA DO ENVELHECIMENTO NO CONTEXTO DE TRABALHO	43
4.4. EXPECTATIVAS RELATIVAS AO PERÍODO DE REFORMA.....	48
5. CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES E FUTURAS PESQUISAS	52
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
7. APÊNDICE.....	60
7.1. GUIÃO DA ENTREVISTA	60

Índice de Tabelas

TABELA 1- CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	23
---	----

TABELA 2- PROCESSO DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS: ANÁLISE DE CONTEÚDO	27
--	----

Índice de Imagens

ILUSTRAÇÃO 1- CATEGORIAS CHAVE.....	26
-------------------------------------	----

Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos

INE- Instituto Nacional de Estatísticas

CIG- Comissão para a Igualdade de Género

CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

GEE/ME- Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia

*“O maior proveito das viagens é aprender a não julgar o resto da Terra
segundo o próprio campanário.”
Ensaio sobre os Costumes, Voltaire*

Introdução

A presente dissertação, elaborada no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, tem como objetivo abordar as questões de envelhecimento no contexto de trabalho e as questões de género a partir das experiências de mulheres profissionais séniores. No contexto nacional, tem-se verificado um prolongamento da vida ativa das pessoas e o envelhecimento da população em geral. Ora, neste trabalho, pretende-se perceber como estas questões se cruzam com a discriminação de género e perceber em que medida esta última impede uma vivência reconhecida e legitimada das mulheres profissionais séniores nos seus locais de trabalho e na progressão de carreira, sobretudo em contextos profissionais predominantemente masculinos, como é o caso da engenharia e da arquitetura.

Este tema torna-se relevante dadas as projeções relativas ao período de 2015-2080 demonstrarem que o país irá perder população, passando dos 10,3 milhões para 7,5 milhões de cidadãos, sendo o número de jovens de 0,9 milhões e a população idosa de 2,8 milhões (INE, 2017). Também num relatório governamental recente (Comissão para a Igualdade de Género [CIG], Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE], Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia [GEE/ME], 2014), verifica-se que, a partir dos 50 anos, existe uma quebra bastante acentuada das mulheres em termos da sua presença e participação nas profissões predominantemente masculinas, como é o caso da arquitetura e da engenharia. Confirma-se ainda, segundo o mesmo relatório e para as mesmas profissões, o aumento do *gap* salarial entre mulheres e homens a partir dos 50 anos, apesar deste *gap* atingir o seu ponto máximo na faixa etária dos 65 anos, onde esta discrepância ronda os 58%.

O estudo empírico consistiu no desenvolvimento de uma investigação exploratória de natureza qualitativa. Neste sentido, foram entrevistadas um grupo de mulheres profissionais séniores na arquitetura e na engenharia, com o intuito de explorar as experiências e as reflexões destas mulheres sobre a sua vida e trajetórias profissionais e as expectativas relativamente à reforma.

A presente dissertação está dividida em cinco capítulos. Primeiramente, será elaborada uma breve introdução acerca do envelhecimento e do envelhecimento no contexto de trabalho. De seguida, irá abordar-se o género e envelhecimento no contexto de trabalho, em particular nas áreas da arquitetura e da engenharia. Depois destes dois capítulos teóricos, proceder-se-á ao estudo empírico. Para tal, será elaborado uma breve contextualização acerca do envelhecimento e género no contexto nacional. Partindo-se de seguida para a explicação da metodologia adotada para a presente investigação. No quarto capítulo poder-se-á ler acerca dos resultados obtidos nesta investigação bem como a discussão destes mesmos resultados. A presente dissertação irá terminar com as conclusões, limitações e sugestões de pesquisas futuras.

1. Conceções sobre o Envelhecimento: uma breve apresentação

O envelhecimento é um dos desafios mais preocupantes do século XXI, uma vez que se tem verificado nos últimos anos um aumento significativo de pessoas idosas (INE, 2002; Rosa, 2012). Este fenómeno é indicador de uma melhor qualidade de vida e de avanços tecnológicos em diversas áreas. No entanto, este tornou-se também num problema mundialmente abordado uma vez que, não existe uma renovação das gerações que acompanhe o progressivo aumento do número de idosos (INE, 2002; Rosa, 2012). O facto de não existir uma renovação das gerações acarreta problemas ao nível da sustentabilidade dos sistemas de segurança social, dos sistemas de saúde, da diminuição da produtividade e da qualidade de vida destas pessoas (INE, 2002). Para que uma pessoa possa envelhecer com qualidade de vida, esta tem de possuir independência, autonomia e uma vida saudável (Debert, 1982; Schneider & Irigaray, 2008).

Por outro lado, o envelhecimento, não é algo homogéneo, antes pelo contrário, é uma construção das escolhas que o indivíduo fez ao longo da vida, ou seja, depende das escolhas que fez no passado, das que faz no presente e das expectativas que tem em relação ao futuro. Por outras palavras, a velhice está dependente do ritmo e modo de vida assim como da atividade profissional que o sujeito desenvolveu ao longo da sua vida adulta (Schneider & Irigaray, 2008; Vicente, 2011).

Devido à sua falta de homogeneidade, tornou-se importante definir o envelhecimento. Assim, o Instituto Nacional de Estatísticas (INE) (2002) defini-o como: i) Envelhecimento demográfico, que é definido pelo aumento do número de pessoas idosas sobre a população total; e o envelhecimento biológico que é caracterizado por alterações progressivas físicas e psicológicas em que existe uma maior probabilidade de morrer devido a certas doenças provenientes da própria idade.

O envelhecimento biológico não é algo que possa ser explicado exclusivamente pela idade cronológica de um indivíduo (Rosa, 2012; Schneider & Irigaray, 2008). Isto é, cada indivíduo tem no decurso da sua vida o seu próprio tempo para alcançar os seus objetivos, ou seja, apesar de os indivíduos poderem ter a mesma idade, podemos ter indivíduos que sintam que já se encontram realizados quer a nível pessoal, quer a nível profissional e outros que ainda necessitam de progredir na vida pessoal ou profissional, isto para dizer que a idade cronológica apenas nos indica o passar dos anos (Cabral, 2012). É necessário assim perceber que existem outras conceções acerca da idade que nos permitem perceber quais as capacidades e intenções dos sujeitos que se encontram ativos no mercado de trabalho. Alguns autores (Cabral, 2012; Kooij, Lange, Jansen, & Dijkers, 2008; McCarthy, Heraty, Cross, & Cleveland, 2014) abordam estas cinco conceções acerca da idade:

i. idade cronológica, anteriormente referida e que representa a idade do calendário, ou seja, é através desta idade que fazemos a distinção entre jovens e velhos, sendo esta a idade que permite informar acerca da elegibilidade para a reforma;

ii. idade funcional, que está relacionada com a saúde quer física, quer mental do indivíduo. Quer isto dizer que, com o passar do tempo, o indivíduo vai tendo a perceção de mudanças biológicas decorrentes da própria idade, sendo que estas mudanças poderão interferir no desempenho das suas tarefas profissionais. Esta idade é baseada não na idade cronológica do indivíduo, mas sim na sua saúde e bem-estar para o desempenho da sua atividade profissional. Assim sendo, esta idade funcional, pode ser um indicador utilizado pelos sujeitos na tomada de decisão de se retirar do mercado de trabalho;

iii. idade subjetiva, que se refere à idade mental de cada indivíduo, ou seja, corresponde à idade que os colegas de trabalho percecionam assim como a idade que o próprio sente possuir e que, não é necessariamente a idade que o mesmo apresenta cronologicamente;

iv. idade organizacional, ou antiguidade, denomina o número de anos em que a pessoa está na organização. Esta idade organizacional pode acarretar sentimentos distintos para o trabalhador, isto é, por um lado, o indivíduo pode apresentar sentimentos de retirada da organização, pelo facto de considerar que, para a mesma, os seus conhecimentos e habilidades são obsoletos. Por outro lado, o indivíduo poderá querer manter-se na organização uma vez que os seus rendimentos nesta fase são superiores;

v. *“the life spa concept of age”*, representa a capacidade de uma pessoa mudar o seu comportamento em qualquer ciclo da sua vida tendo em conta os seus interesses e preferências bem como as suas circunstâncias pessoais, mudanças de estatuto ou na própria família.

Os cidadãos séniores, podem ser agrupados em três grupos distintos, sendo eles: idosos jovens, idosos velhos e idosos mais velhos (Schneider & Irigaray, 2008).

i. Idosos jovens são aqueles que tem idades compreendidas entre os 65-74 anos e que regra geral são pessoas ativas e cheias de vida;

ii. Idosos velhos são aqueles cuja idade está compreendidas entre os 75-84 anos;

iii. Idosos mais velhos, ou seja, as pessoas com idade igual ou superior a 85 anos. Os cidadãos séniores que constituem este grupo são frequentemente associadas a uma perda de autonomia na realização das atividades da vida diária.

O envelhecimento, nas sociedades atuais, tem assumido frequentemente conotações negativas (Cabral, 2012; Levy, 2003; Schneider & Irigaray, 2008; Soeiro, 2010), levando assim a que exista um preconceito negativo acerca desta fase da vida.

O cidadão sénior, inserido nas sociedades modernas, não é valorizado, os seus conhecimentos são percebidos como obsoletos e as suas capacidades adaptativas quer às novas tecnologias, quer à mobilidade e flexibilidade que os trabalhos exigem (Vicente, 2011), são postas em causa. É, assim, cada vez mais valorizada: a juventude, a beleza, a autonomia, a independência, a produtividade e a capacidade reprodutiva (Schneider & Irigaray, 2008).

De seguida dar-se-á conta do envelhecimento no contexto de trabalho

1.1. O Envelhecimento no contexto de trabalho

As mudanças políticas, económicas, sociais e culturais a nível mundial trouxeram diferentes valores na relação com o trabalho e com outras dimensões humanas e sociais (Ferreira, 2015). Isto é, as pessoas deixaram de se focar apenas no trabalho e começaram a dedicar-se também a atividades de lazer e culturais. Neste sentido, os modelos de trabalho industrializado perderam a sua essência a partir da década de 70 (Ferreira, 2015).

A relação entre valores e gerações tem vindo a ser estudada principalmente através das gerações *baby-boomers*, geração x e geração y ou *milleniials* (Reis, Ituassu, & Wasner, 2014). Estas gerações podem ser caracterizadas como:

i. A geração *baby-boomers* – é uma geração que valoriza a estabilidade financeira e o sucesso material, sendo também constituída por pessoas disciplinadas e leais à organização (1946-1964);

ii. A geração x - atribui uma maior importância à flexibilidade e à família. Nesta geração, as pessoas, são leais para com a carreira ao invés da organização. São também pragmáticos, independentes e individualistas (1965-1978);

iii. Por último, a geração y ou *millennials* - procura um trabalho que se assemelhe com os seus valores pessoais. As pessoas desta geração são caracterizadas como sendo pessoas autónomas e tecnologicamente mais hábeis, que convivem mais facilmente com a diversidade, o que os leva também a desejar experiências de crescimento profissional no estrangeiro (1979-2000).

A relação entre estas diferentes gerações e a postura destas face ao trabalho, criou realidades distintas. Por um lado, temos jovens sem experiência, com capacidades tecnológicas e criatividade. Por outro lado temos pessoas com experiência, sabedoria, capacidade de tomar decisões e de liderar, mas que não são considerados tecnologicamente hábeis e com uma menor capacidade de adaptação (Schneider & Irigaray, 2008).

No contexto português as mudanças verificadas ocorreram fundamentalmente com a democratização do país e a entrada para a Comissão Económica Europeia (CEE) (Ferreira, 2015). Esta mudança foi um marco histórico importante e levou a que o trabalho fosse percecionado e executado de maneira diferente. Neste sentido, as empresas e os seus colaboradores passaram a valorizar a capacidade de adaptação, de empreendedorismo e a atualização dos conhecimentos (Guerreiro & Pereira, 2006).

Tais transformações, no contexto nacional e internacional, levaram a que se valorizasse a novidade e a inovação e que os trabalhadores séniores fossem percebidos como menos capazes (Dilégio et al., 2009). Os estereótipos negativos que caracterizam estes trabalhadores como sendo menos produtivos, menos comprometidos, menos inovadores, mais resistentes, menos interessados em aprender e com menores capacidades cognitivas, levam a que as empresas: i) desinvestam na sua formação; ii) os discriminem nos processos de recrutamento e seleção; iii) os discriminem no acesso a promoções; iv) incentivem políticas de gestão de saída (Dilégio et al., 2009).

Esta percepções acerca do declínio físico e mental dos cidadãos séniores, cria uma nova forma de discriminação no trabalho, o designado "*ageism*" (Snape & Redman, 2003). Pesquisas realizadas por McCarthy et al. (2014) e Kooij et al. (2008), indicam que, para uma organização, os seus colaboradores são considerados velhos a partir dos 40 anos.

Com o intuito de prevenir estas situações de discriminação, os Estados Unidos, criou em 1967 uma lei designada “*age discrimination in employment act*” com o intuito de proteger os indivíduos com idade igual ou superior aos 40 anos de atos discriminatórios, bem como de promover a igualdade de oportunidades para os trabalhadores mais velhos que ainda conseguissem desempenhar as suas funções no trabalho (Vicente, 2011). Se, nos Estados Unidos um trabalhador é considerado velho a partir dos 40 anos, em Portugal, um estudo realizado no ano de 2007, refere que uma pessoa com 35 anos já é considerada velha (Vicente, 2011).

É inegável, que a velhice e o envelhecimento estão, na sua grande maioria, associados a discriminações e aspetos negativos. Contudo, é fundamental que as pessoas que se encontram no ativo sejam avaliadas pelas suas capacidades e o seu desempenho, isto é, sejam avaliadas pelas suas capacidades adaptativas em relação ao trabalho ao invés da idade cronológica que apresentam (Chau, Soares, Fialho, & Sacadura, 2012). Por outras palavras, seguir o exemplo dos países escandinavos, da Inglaterra e do Japão (Guillemard, 2007). Em 1999 o sistema de reforma sueco sofreu diversas alterações com o intuito de melhorar as políticas de prolongamento da vida ativa. Propôs formação, ajudou na reabilitação e reintegração dos trabalhadores e aumentou os rendimentos aos trabalhadores que permanecessem mais tempo no ativo. Estas medidas também foram implementadas no Reino Unido no ano de 2000 com o programa *New Deal 50 Plus* (Ferreira, 2015; Guillemard, 2007). Para além destes países, também o Japão encorajou o emprego de pessoas com mais de 45 anos mesmo quando a atividade económica não o era favorável (Guillemard, 2007). O Japão, o Reino Unido e os países escandinavos, contrariamente aos restantes países europeus, consideram que, a experiência dos cidadãos séniores é um recurso essencial para a competitividade¹ (Guillemard, 2007; Schneider & Irigaray, 2008).

¹ A título ilustrativo refira-se o caso do plano finlandês. O plano finlandês dividiu-se em seis pontos, sendo eles:

- I- Elaboração de uma campanha pública de informação e formação para que a imagem e a mentalidade do envelhecimento sofressem alterações, bem como campanhas objetivas para os empregadores, mostrando as vantagens que poderiam obter dos seus colaboradores seniores se os valorizassem;
 - II- Definição de medidas relativamente à saúde e às proteções no trabalho dos trabalhadores seniores;
 - III- Promoção da formação profissional para pessoas com idades igual ou superior aos 45 anos, com o intuito de diminuir as diferenças a nível de formação entre jovens e velhos;
 - IV- Realização de um acompanhamento individualizado a cada desempregado idoso na sua reabilitação para um novo emprego;
 - V- Promoção de uma passagem para a aposentadoria de forma gradual;
- Avaliação do impacto deste plano e destas medidas nas empresas e nos colaboradores.

É deste modo necessário que a Europa ocidental modifique o seu modo de atuação para com os idosos, uma vez que o crescente número dos mesmos assim o vai exigir e estas alterações, que são necessárias ser introduzidas, tem de ser pensadas a médio e longo prazo, como o podemos perceber aliás pelo caso dos países escandinavos, da Inglaterra e do Japão (Guillemard, 2007). É fulcral também que as organizações reflitam acerca da gestão das saídas dos seus colaboradores, ou seja, é necessário que as organizações objetivamente percebam quais são as características fundamentais que os seus colaboradores necessitam de ter. É igualmente importante que as organizações conheçam as expectativas dos seus colaboradores. Este melhor entendimento das expectativas e das intenções de permanecer no ativo por parte dos colaboradores seniores fará com que seja possível tomar-se decisões mais favoráveis, quer para o trabalhador, quer para a empresa. (Rego, Cunha, & Souto, 2005). Estas alterações são necessárias na medida em que o trabalho representa para os indivíduos um propósito, uma realização e é no desempenho de um trabalho com significado que podemos perceber variáveis como o empenhamento organizacional, a satisfação e o envolvimento na função (Rego et al., 2005). É deste modo da responsabilidade dos Recursos Humanos criar políticas de apoio ao envelhecimento no posto de trabalho e formações para que seja possível uma alteração das mentalidades acerca do que é ser “velho” (Mccarthy et al., 2014).

A situação do envelhecimento e da discriminação relativa à idade no contexto trabalho, também tem sido pensada a partir da condição de género. No próximo capítulo, irá abordar-se o tema da igualdade de género.

2. Género e Envelhecimento no contexto de trabalho

A procura pela igualdade de género tem o seu início nos anos de 1945 e 1948. Anos estes que assinalam a consagração da Carta das Nações Unidas² e a Declaração Universal dos Direitos Humanos³ respetivamente. Seguiram-se os Tratados de Roma (1957), o Tratado de Amesterdão (1997) e o Tratado de Lisboa (2007) entre outros. Todos os eventos e convenções existentes procuram uma maior igualdade de oportunidades: no acesso a oportunidades de trabalho, salariais, de conciliação familiar e vida pessoal entre outras (Duarte, Canço, & Pinto, 2015; Fernandes, Guerreiro, & Pernas, 2008).

Esta preocupação por uma sociedade mais justa e igualitária é sentida também por Portugal que levou a cabo, ao longo dos anos, diversas estratégias para que fosse possível a existência dessa mesma igualdade. Ao nível da família, se até ao período de pré democratização era expectante as mulheres casarem por volta dos 23-26 anos (Hurn, 2013), tendo como única responsabilidade a educação dos filhos e as tarefas domésticas e sendo da responsabilidade do homem o sustento de toda a família, este paradigma alterou-se na pós democratização com a aprovação da igualdade entre os homens e as mulheres (Guerreiro & Pereira, 2006). Assim, em 1976 a Constituição da República Portuguesa atribui uma igual responsabilidade aos pais pela manutenção e educação dos filhos. No ano seguinte, elabora o I Plano Global para a Igualdade e em 1998 elabora o I Plano Nacional de Emprego. Em anos mais recentes, como foi o de 2009, criou-se uma legislação para que existisse um maior incentivo á partilha das licenças de parentalidade. Atualmente, contamos com cinco planos nacionais para a igualdade. Este plano tem como medidas: reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres; promover o empreendedorismo; reforçar os mecanismos de acesso aos lugares de decisão para as mulheres e incentivar à implementação e monitorização de planos de igualdade (Fernandes et al., 2008). Todavia, ainda nos dias de hoje, no contexto

² A Carta dos Direitos Fundamentais das Nações Unidas assenta em valores indivisíveis e universais da dignidade do ser humano, da liberdade, da igualdade e da solidariedade; pretendendo favorecer o progresso social e instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla

³ Pretende reconhecer, encorajar, desenvolver e proteger a dignidade inerente a todos os membros da família humana; desenvolver e encorajar as relações amistosas entre os Estados; e proteger os direitos do homem.

português, as mulheres continuam a ser, segundo a CIG (2017), as que mais tempo dedicam a trabalhos não pagos (por exemplo, atividades domésticas realizadas no contexto familiar).

No que concerne à educação, segundo Branco e Gonçalves (2001), estudos realizados acerca da alfabetização da população portuguesa até meados de 1998 mostram que as mulheres tinham uma menor percentagem de alfabetização, sendo que os valores seriam de 67,3% das mulheres com idade igual ou superior a 65 anos, com nenhuma escolarização versus 42,9% dos homens. No entanto, com as alterações verificadas na educação, este cenário alterou-se e, atualmente, as mulheres são a força de trabalho mais qualificada (Guerreiro & Pereira, 2006).

Por outro lado, no que concerne ao contexto do trabalho em Portugal, a maior afluência de mulheres no mercado de trabalho ocorreu nos finais dos anos 60. Segundo diversos autores, (Cantante, 2014; Fernandes et al., 2008; Guerreiro & Pereira, 2006), Portugal quando comparado com a União Europeia, apresenta uma taxa de atividade feminina mais elevada. Contudo, quer em termos de oportunidades no mercado de trabalho, quer de remuneração, existe uma grande discrepância entre homens e mulheres. Apesar de se ter vindo a verificar um crescente número de mulheres no mercado de trabalho, as desigualdades salariais são visíveis e tendem a apresentar diferenças cada vez mais significativas quando se consideram níveis hierárquicos superiores (Cantante, 2014; Eurostat, 2018; Hurn, 2013; Lopes, 2018⁴).

Para combater essas mesmas desigualdades, Portugal aprovou em 2017 uma lei⁵ referente à igualdade salarial, seguindo o exemplo da Alemanha e da Islândia. Esta lei, pretende que exista uma maior transparência salarial, ou seja, as empresas com 250 trabalhadores irão implementar medidas que permitam avaliar e corrigir as diferenças salariais que ocorram por atos discriminatórios, sendo que, numa fase posterior, esta mesma legislação irá ser aplicada a empresas com 100 assalariados.

⁴ Informação retirada de uma notícia do jornal escrita por Lopes, Margarida 5/3/2018 in Exame
<http://visao.sapo.pt/exame/2018-03-05-Portugal-lidera-aumento-do-fosso-salarial-entre-homens-e-mulheres>

⁵ Informação retirada de uma notícia do jornal
<http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/lei-para-a-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens-chega-este-ano-216410>
<http://rr.sapo.pt/noticia/102272/primeiro-a-islandia-depois-alemanha-sera-2018-o-ano-em-que-as-mulheres-ganharao-tanto-como-os-homens>

Os estereótipos acerca de homens e mulheres enquanto grupos sociais parecem persistir (Guerreiro & Pereira, 2006). Ou seja, aquilo que idealizamos como sendo o comportamento adequado para cada um dos géneros, continua a possuir uma influência significativa na organização da vida familiar, nomeadamente na atribuição das tarefas domésticas e do trabalho (McGinn & Oh, 2017; World Economic Forum, 2017). A teoria da socialização dos géneros refere que, o comportamento dos homens e mulheres, no início da sua vida adulta, são influenciados pelas atividades desportivas, de lazer e pela convivência com a família (Oakley, 2000). Quer isto dizer que, enquanto crianças e jovens adolescentes, as atividades que os/as jovens vão desenvolvendo permite-lhes criar novas competências e redes de *teamwork*. Assim sendo, as atividades que estes/estas jovens vão desenvolvendo assim como as suas redes vão influenciar a forma como os outros os percebem e como estes/estas percebem a discriminação. Depreende-se assim que, a educação assim como as redes tem um papel preponderante no entendimento da discriminação (Lee, Skinner, & McHale, 2017).

Por outro lado, no contexto de trabalho, o funcionário ideal é aquele que não tem responsabilidades familiares e que dedica todo o seu tempo à profissão (Guerreiro & Pereira, 2006). Ora, ainda que tenham surgido várias mudanças na sociedade portuguesa, as mulheres continuam a ser responsabilizadas pelo seu contexto familiar, do qual, simbolicamente, ainda continua excluída a figura masculina (Duarte et al., 2015; Fernandes et al., 2008). Esta situação prejudica tanto os homens como as mulheres, ou seja, prejudica os homens no que concerne ao exercício dos direitos de parentalidade e as mulheres porque dificulta as suas opções profissionais e pessoais (Duarte et al., 2015). O discurso de que o funcionário ideal é aquele que se assemelha ao homem e a crença de que as mulheres estão relacionadas com as funções de cuidadoras, leva a que exista discriminação nos locais de trabalho (Costa, Bakas, Breda, & Durão, 2017). Esta situação é agravada quando consideramos profissões tradicionalmente masculinas ou posições hierárquicas. Assim, segundo Colley (2013) e Oakley (2000), as mulheres quando alcançam uma posição hierárquica superior, tendem inclusive a alterar a sua forma de comunicar, bem como a sua forma de vestir para que se pareçam mais com o género masculino, na expectativa de transmitir uma imagem de profissionais

competentes, eficazes e eficientes, sendo mesmo assim consideradas inúmeras vezes como menos competentes (Colley, 2013; Oakley, 2000). Apesar de percebidas como menos competentes e tendo uma maior dificuldade em aceder a algumas oportunidades de trabalho, estudos realizados no Reino Unido (nos anos de 2007 e posteriormente em 2011) concluíram que as empresas que tinham mulheres em posições de topo tinham uma tendência para serem mais bem sucedidas, mais rentáveis, mais inovadoras e igualitárias (Hurn, 2013).

Um outro problema que a literatura identifica é o modo como as mulheres são entendidas no seu local de trabalho à medida que envelhecem. Como verificamos acima, um trabalhador é considerado velho quando atinge a idade de 40 anos, ora dada a imagem que a sociedade cria em torno do que seria a mulher ideal (jovem e bela), este facto tem um peso significativo para as mulheres dado que, com o passar dos anos essas características se esbatem (Jyrkinen, 2013). Enquanto que para os homens, o facto de possuírem cabelos brancos se relaciona com um maior conhecimento/sabedoria, para as mulheres o mesmo não acontece (Handy & Davy, 2007), sendo que as mulheres, geralmente são consideradas velhas aos 40 anos (Jyrkinen, 2013). Ou seja, as mulheres parecem nunca ter a idade certa, isto porque uma mulher com cerca de 30 anos não é considerada apta, no sentido em que é esperado que para além da carreira, assuma o papel de filha, mãe e esposa não lhe sendo permitido deste modo ser percebida como uma mulher capaz de ter uma carreira, uma vez que tem de equacionar diversas atividades (Sabelis & Schilling, 2013). Contudo, as mulheres com 40 anos também não o podem fazer porque, ao contrário do que é expectável para as mulheres jovens, uma mulher que tenha atingido os 40 anos espera-se que já não tenha a melhor das capacidades, quer físicas quer mentais, espera-se que já tenha atingido o seu potencial máximo a nível profissional e familiar, o que leva assim a que estas mulheres sejam incapazes de progredir mais nas suas carreiras (Sabelis & Schilling, 2013).

Uma vez que este trabalho incide sobre os contextos de arquitetura e engenharia, no ponto seguinte irá abordar-se as relações de género nestes contextos em particular.

2.1. Um olhar sobre as profissões denominadas masculinas

A arquitetura e a engenharia, enquanto profissões, estão ambas associadas à construção. Nesta linha de pensamento, verifica-se que a construção é geralmente associada ao sexo masculino uma vez que esta requer conhecimentos como: i) desenho técnico; ii) matemática; iii) ciências; é deste modo valorizado para o desenvolvimento destas profissões o pensamento abstrato e o raciocínio (Fielden, Davidson, Gale, & Davey, 2010). Por outro lado, a indústria da construção é caracterizada pelas longas jornadas de trabalho e pela existência de uma grande competitividade. A indústria, é ainda considerada perigosa, dura, onde é necessário “sujar as mãos” (Kaewsri & Tongthong, 2014; Ness, 2012). Deste modo, o ritmo de trabalho que é exigido a estes profissionais não é compatível com a esfera pessoal dos mesmos, nomeadamente no cuidado dos filhos bem como dos trabalhos domésticos (Ness, 2012).

No que concerne às mulheres, as dificuldades que estas encontram no acesso às profissões de engenharia e arquitetura são essencialmente: pela imagem masculina associada a estas profissões (Bilbo, Bigelow, Rybkowski, & Kamranzadeh, 2014; Dainty, Bagilhole, & Neale, 2000; Francis, 2017). A imagem masculina da profissão, encontra-se associada a uma maior dificuldade de conciliação da vida pessoal com a profissional, onde a progressão para as mulheres é feita lentamente e onde existe uma falta de modelos femininos que incentivem à entrada das mesmas. Ou seja, existe um entendimento de que as mulheres que optam por ter em simultâneo as duas esferas são consideradas como não estando totalmente comprometidas com a profissão (Fielden et al., 2010). No que concerne à lenta progressão das mulheres, para que seja possível uma progressão igual à dos homens as mulheres têm de trabalhar cerca de 12 anos a tempo inteiro (Dainty et al., 2000).

Por outro lado, as mulheres necessitam de entrar numa cultura fortemente masculina e por isso têm de lidar frequentemente, com atitudes sexistas e comportamentos agressivos. Quando os homens são cuidadosos, nomeadamente com a utilização de uma má linguagem, ou seja, quando pedem desculpa pelo facto de o estarem a fazer, é para eles, uma forma de demonstrar que as mulheres são diferentes deles e que aquele ambiente não é para elas (Ness, 2012). Para que as mulheres possam adaptar-se a esta cultura masculina, estas utilizam geralmente as seguintes estratégias: i) agem como os seus colegas homens; ii) baixam as suas expectativas/objetivos e assumem posições secundárias; iii) desistem e procuram outros trabalhos (Kaewsri & Tongthong, 2014). Por último, no que concerne ao recrutamento, este geralmente é realizado de forma informal, através de contactos pessoais sendo que estes contactos são formados essencialmente depois das horas de trabalho, dos quais as mulheres são frequentemente excluídas (Francis, 2017).

Para que possa existir uma progressão, aspetos como o *mentoring*, o *networking*, assim como a confiança das mulheres nas suas capacidades são fundamentais (Francis, 2017). No entanto, o que sucede, no caso das mulheres, é que estas frequentemente se deparam com oportunidades de trabalho muito limitadoras, ou seja, as mulheres são geralmente associadas a trabalhos secundários que não lhes permite adquirir competências fundamentais para que possam progredir nas suas carreiras (Fielden et al., 2010).

No caso específico da arquitetura, o seu conceito sofreu algumas modificações com o decorrer dos anos. Vitruvius, o homem considerado o pai da arquitetura, idealizou-a como sendo uma profissão que seria desempenhada por pessoas com um conhecimento extenso em áreas artísticas, humanísticas e cultural (Antunes, 2016; Bruschini & Lombardi, 1999; Cabral, 2006). No entanto, esta perspetiva de Vitruvius viria a sofrer algumas alterações a partir dos anos 60. As transformações culturais, socioeconómicas e o aumento do número de universidades permitiu que as pessoas de classe média e as mulheres entrassem nesta profissão. A arquitetura deixa assim de ter o foco essencialmente no vasto conhecimento e começa a ser exigido que o arquiteto/a saiba trabalhar em equipa e em colaboração com outras disciplinas.

Apesar do cedo envolvimento das mulheres no desenho, existiu sempre o estigma de ser “a mulher do arquiteto” dado que estas frequentemente trabalhavam em projetos com os seus maridos uma vez que partilhavam a mesma profissão (Antunes, 2016).

É possível verificar que a feminização da profissão tem ocorrido de forma lenta quando comparado com outras áreas do saber como por exemplo a advocacia e a medicina (Bruschini & Lombardi, 1999). Estes factos são visíveis não só quando nos referimos a atribuições de prémios como no desenvolvimento da própria profissão no quotidiano. Enquanto que em outras áreas do saber a atribuição de prémios a mulheres se fez bastante cedo (o caso de Marie Curie em 1903), na arquitetura por sua vez ocorreu apenas em 2004 quando Zaha Hadid ganha o prémio Pritzker (Antunes, 2016).

A arquitetura é caracterizada por ser bastante stressante e à qual é necessário despende um elevado número de horas, desde logo no decorrer da licenciatura, o que leva a que por vezes as mulheres optem por carreiras académicas ou por um papel de colaboração em ateliês ao invés de liderar os próprios ateliês. Distinguem-se assim dos seus colegas arquitetos pela maior frequência de pós-graduações e formações académicas e menos atividades práticas durante a licenciatura e entrada em concursos (Antunes, 2016; Cabral, 2006). No que concerne ao fator idade, Cabral (2006) refere que, até à data do seu estudo, a maioria dos inscritos na Ordem dos Arquitetos tinha uma idade inferior aos 35 anos.

Relativamente á engenharia, esta surgiu nas academias militares essencialmente associada à construção de instrumentos bélicos. Por esse motivo, a engenharia caminhou na direção do afastamento das mulheres, tornando-se numa profissão cada vez mais masculina (Bahia & Laudares, 2011), associada aos valores de eficiência, de ordem, de controlo e da certeza (Cabral & Bazzo, 2005). A engenharia sofreu algumas alterações, nomeadamente ao nível do conhecimento. Para Cabral e Bazzo (2005) a engenharia é uma profissão que inclui: o desenho, a construção, a operação, a manutenção e a inovação.

As mulheres nesta profissão, são usualmente perçecionadas pelos seus colegas como sendo mais atentas ao detalhe, boas comunicadoras e abertas a novas ideias. Contudo, estes mesmos colegas, referem que para um bom desempenho nesta

profissão, é necessário ter capacidade de liderança, não ter medo do trabalho nos estaleiros, paciência, pensamento rápido e visão (Kaewsri & Tongthong, 2014).

Tanto na arquitetura como na engenharia, as mulheres quando optam por seguir estas profissões, fazem-no porque: a) são encorajadas pelos familiares, professores ou amigos; b) rejeitam os estereótipos; c) existiu a oportunidade de contatar com estas áreas; e) são confiantes (Moore & Gloeckner, 2007).

Apesar das diversas alterações que sucederam na arquitetura e na engenharia, nomeadamente na possibilidade da entrada de mulheres para estas áreas, as mulheres continuam a ser primeiramente percecionadas como mulheres e só depois como engenheiras e arquitetas (Powell, Hassan, Dainty, & Carter, 2009), o que leva a que estas continuem a ter problemas em afirmarem-se nos seus locais de trabalho (Saavedra et al., 2011). Estes problemas, ocorrem pelo facto de lhes ser atribuído trabalhos de escritório ou de laboratório dado considerar-se que os trabalhos realizados no terreno são duros e como não sendo um local para as mulheres (Bahia & Laudares, 2011).

3. Metodologia

3.1. Contextualização: envelhecimento e género no contexto nacional

Para que um indivíduo possa usufruir do período de reforma é necessário que tenha uma idade igual ou superior aos 65⁶ anos. Contudo, para aqueles que não cumpram o requisito da idade, é possível usufruir do acesso à reforma sofrendo as respetivas penalizações. Assim, poder-se-á aceder à reforma a partir do momento em que se cumpram 40 anos de carreira contributiva (Decreto-Lei 167-E/2013, de 31/12).

Todavia, se se relacionar a idade das populações com as condições de reforma, verifica-se que não existe uma renovação de gerações. O número de indivíduos com idade de retirada do mercado de trabalho não tem sido compensado pelo número de pessoas com idade de entrada (entre os 20 e os 29 anos), sendo que esta situação tem-se verificado desde 2010 (INE, 2015).

Segundo dados do INE (2015), no espaço de 44 anos (1970-2014), a população jovem diminuiu de 28,5% para 14,4%, sendo que, a população idosa, inversamente ao que sucedeu com a população jovem, aumentou significativamente, passando de 9,7% (em 1970) para 20,3% (em 2014). O ano 2000 representou o início de uma mudança demográfica no país. Foi neste ano que o número de pessoas idosas ultrapassou pela primeira vez o número de jovens. Desde então, Portugal, tornou-se o quinto país com o valor mais elevado relativamente ao índice de envelhecimento⁷ e consequentemente o terceiro com o valor mais baixo de índice de renovação⁸ da população ativa (dos 28 países que constituem a União Europeia) (INE, 2015).

⁶ Existiu, no entanto, na legislação portuguesa uma retificação a este valor e a partir do início de janeiro de 2018 para que um indivíduo se possa reformar sem sofrer penalizações, apenas o pode fazer aos 66 anos. <http://www.apcmc.pt/legislacao/idade-acesso-reforma-2018-fator-sustentabilidade-2017/>. Estas mudanças constantes relacionadas com a idade mínima de acesso à reforma ocorrem uma vez que a idade de acessos está relacionada com a esperança média de vida <https://dre.pt/pesquisa/-/search/164427/details/maximized>.

⁷ E índice de envelhecimento é calculado tendo em consideração o número de indivíduos residentes no país com 65 anos ou mais por cada 100 jovens residentes.

⁸ Índice de renovação da população em idade ativa, este reflete, o número de pessoas que está a sair (dos 55 anos até aos 64 anos) e a entrar (dos 20 anos até aos 29 anos) do mercado de trabalho.

No ano de 2013, em Portugal, por cada 100 jovens havia 136 idosos, sendo que em 2015 este valor subiu para os 143 idosos por cada 100 jovens. Estes valores distanciam-se consideravelmente dos valores da União Europeia, sendo que em 2013 o valor apresentado era de 119 idosos por cada 100 jovens (INE, 2015). Tendo em conta os países que constituem a União Europeia e comparando-os com Portugal, os países que apresentam uma situação de envelhecimento similar são: Itália, Alemanha, Grécia e Bulgária. Por outro lado, França, Eslováquia, Chipre, Luxemburgo e Irlanda, são, em contrapartida, os países que apresentam um menor índice de envelhecimento (INE, 2015).

No que concerne ao índice de renovação da população em idade ativa, os valores apresentados pela União Europeia em 2013 eram de 97 pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos de idade por cada 100 pessoas dos 55 aos 64 anos. Em Portugal, para o mesmo período, verifica-se que os valores apresentados são inferiores aos referidos pela União Europeia, sendo estes de 86 pessoas com idades dos 20 aos 29 anos por cada 100 pessoas com 55 aos 64 anos. Este valor tem uma descida significativa para os 84 indivíduos no ano subsequente. No ano de 2014, Portugal apresentava: i) uma população jovem de 14,4% ii) uma população idosa de 20,3% iii) e uma população ativa de 65,3%. Projeções relativas ao período de 2015-2080 demonstram que o país irá perder população, passando dos 10,3 milhões para 7,5 milhões. Sendo que o número de jovens irá diminuir para os 0,9 milhões e a população idosa passará dos 2,1 milhões para os 2,8 milhões (INE, 2017).

Dado o cenário acima referido, rapidamente pode concluir-se que os sistemas de financiamento por parte do Estado se encontram cada vez mais fragilizados numa perspetiva de médio e longo prazo (Neto, 2010). Estatísticas realizadas pelo Pordata demonstram isso mesmo. Se nos anos 1960 as pensões⁹ atribuídas pela segurança social representavam apenas 0,2 % do Produto Interno Bruto (PIB) do país, em 2015 o valor atingiu os 7,3% (Pordata, 2017b).

⁹ Nestas estatísticas, as pensões que são tidas em consideração são: Pensão por Velhice (prestação pecuniária mensal, destinada a proteger os beneficiários quando atingem a idade mínima legalmente presumida como adequada para a cessação do exercício da atividade profissional); Pensão por Invalidez (prestação pecuniária de pagamento mensal, destinada a proteger os beneficiários nas situações de incapacidade permanente para o trabalho); Pensão de Sobrevivência (prestação pecuniária mensal, cujo montante é determinado em função da pensão de aposentação). No entanto, aquela que mais contribuiu para este aumento foi a pensão por velhice.

Pode ainda verificar-se que, para os anos de 1990 e para o ano de 2016, o número de pessoas que usufruíam deste tipo de pensões quase que duplicou dada a situação demográfica da população, quer isto dizer que, se em 1990 existiam 1 310 375 pessoas a beneficiar das pensões atribuídas pela Segurança Social, no ano de 2016, o valor passa a ser de 2 036 116 pensões. As pensões atribuídas pela Segurança Social são, na sua maioria, atribuídas a cidadãos cujo intervalo de idades está compreendido entre os 65 e os 74 anos (Pordata, 2017c).

Para que esta contextualização nacional do envelhecimento e género possa ser encerrada, é necessário ainda abordar em particular o caso das mulheres dado ser o foco deste estudo. Deste modo, a CIG (2017) estimou que 52,6% da população residente em Portugal, no ano de 2015, eram mulheres. Quer nas sociedades contemporâneas quer no mundo em geral, as mulheres têm uma esperança média de vida superior à dos homens, constituindo assim a maioria da população (Salgado, 2002). O facto de as mulheres viverem mais tempo, coloca-as numa posição de maior fragilidade na medida em que estão mais expostas á solidão, pensões reduzidas e pobreza (Bernasek & Shwiff, 2001; Patrickson & Hartmann, 1992; Salgado, 2002). Dados do INE (2012) demonstram que no período de 2001 a 2011, no total da população com mais de 65 anos, mais de 400 mil pessoas vivem sozinhas e, que cerca de 300 mil são mulheres. Ora, para combater os problemas de pobreza, que as mulheres tendem a sentir mais que os homens, estas acabam por trabalhar mais anos. Assim, enquanto que os homens se retiram do mercado de trabalho aos 62,7 anos, as mulheres em média fazem-no aos 63, 6 anos (Pordata, 2017a). Esta situação de maior fragilidade das mulheres séniores resulta de uma carreira que é feita em áreas menos reconhecidas pela sociedade e menos bem remuneradas.

Ao fazer-se uma análise das profissões de arquitetura e de engenharia verifica-se que existe uma grande discrepância entre homens e mulheres quer em representação numérica quer em termos salariais (CIG, CITE, GEE/ME, 2014).

Em 2011, as idades em que existia uma maior predominância de mulheres, profissionais arquitetas e engenheiras era nas faixas etárias correspondentes aos 30-39 anos e dos 40-49 anos. Em termos numéricos, corresponde a 3 413 e 1 511 mulheres respetivamente. Existe, no entanto, a partir dos 50 anos uma quebra bastante acentuada das mulheres em termos da sua presença e participação nestas áreas profissionais. A partir dos 50 anos, passamos a ter apenas 595 mulheres, sendo que, este valor continua a diminuir e, com 65 anos ou mais existem apenas 30 mulheres a trabalharem nestas áreas por conta de outrem a tempo inteiro (CIG, CITE, GEE/ME, 2014). Tendo em consideração que a amostra é constituída por 23 703 pessoas, as mulheres representam apenas 30,59%, ou seja, no ano de 2011 a trabalhar por conta de outrem a tempo inteiro só existiam 7 251 mulheres nestas áreas profissionais (CIG, CITE, GEE/ME, 2014).

Em termos salariais, é possível verificar-se que existe de facto um grande *gap* salarial e que o mesmo começa a ser notório a partir dos 50 anos, apesar de ter o seu ponto máximo na faixa etária dos 65 anos onde esta discrepância ronda os 58%. Deste modo, enquanto que aos 50 anos a retribuição mensal média é de 1 230€, as mulheres com 65 anos apenas recebem em média 994€, sendo que um colega de profissão do sexo masculino recebe 1 759€ e 2 056€ respetivamente (CIG, CITE, GEE/ME, 2014).

Em suma, os problemas que as mulheres sentem, relacionados com a pobreza e pensões mais reduzidas, aquando do período da reforma, são um reflexo das desigualdades salariais no decurso das suas profissões.

De seguida, irá descrever-se de forma mais detalhada a estratégia metodológica adotada, o método escolhido e o processo de análise da informação qualitativa recolhida.

3.2. Estratégia metodológica

O presente estudo consiste no desenvolvimento de uma investigação exploratória de natureza qualitativa que pretende explorar as experiências e as reflexões de mulheres profissionais séniores, nas profissões de arquitetura e engenharia sobre a sua vida e trajetória profissional e as expectativas relativamente à reforma.

3.2.1. Participantes

Dado tratar-se de um estudo qualitativo, entende-se que a amostra não foi constituída aleatoriamente, mas sim em função de algumas características específicas necessárias para levar a bom porto esta investigação (Guerra, 2006). Assim sendo, a amostra é constituída por doze participantes com formação superior nas áreas de arquitetura e engenharia. Destas doze participantes, seis possuem uma formação na área da arquitetura e as restantes seis possuem uma formação na área da engenharia, sendo que, dentro desta área, cinco possuem uma formação em engenharia civil e uma em engenharia do ambiente.

Inicialmente, as participantes teriam de possuir uma idade mínima de 55 anos. No entanto, dada a dificuldade de encontrar mulheres nestas áreas específicas com essas características, tomou-se a decisão de alterar-se o intervalo de idades e incluir pessoas com uma idade mínima de 50 anos. A amostra é assim constituída por doze participantes com idades compreendidas entre os 50 e os 63 anos, sendo que, onze das participantes se encontram a desempenhar funções nas áreas acima indicadas, estando uma das participantes já reformada. De notar que esta amostra é também ela constituída por profissionais que se encontram a trabalhar em ambos os setores (público e privado) apesar de, na sua maioria, as participantes pertencerem ao setor público. Para garantir o anonimato das participantes, foram-lhes atribuídos nomes fictícios. Como se pode verificar na tabela que se segue.

Participantes	Formação Base	Sector de atividade	Departamento/ Funções Atuais	Faixa Etária
Arquiteta Ana	Arquitetura	Público	Docência	53
Arquiteta Rosa	Arquitetura	Público	Docência	61
Arquiteta Joana	Arquitetura	Público	Urbanismo	50
Arquiteta Beatriz	Arquitetura	Público	Projeto	56
Arquiteta Carla	Arquitetura	Público	Centro Histórico	53
Arquiteta Fátima	Arquitetura	-	Reformada	63
Engenheira Catarina	Engenharia Civil	Privado	Empresária	50
Engenheira Maria	Engenharia Civil	Privado	Empresária	50
Engenheira Marta	Engenharia Civil	Público	Urbanismo	50
Engenheira Madalena	Engenharia Civil	Público	Centro Histórico	63
Engenheira Júlia	Engenharia do Ambiente	Público	Ambiente	54
Engenheira Manuela	Engenharia Civil	Público	Urbanismo	52

Tabela 1- Caracterização da Amostra

3.2.2. Tipo de investigação

O presente estudo tem um propósito exploratório, ou seja, esta pesquisa tem como objetivo principal procurar ideias ou hipóteses, muito mais que confirmar teorias. Deste modo, a pesquisa exploratória incide sobre a obtenção de conhecimento cujos resultados pretendem proporcionar hipóteses explicativas mais que obter respostas conclusivas (Guerra,2006).

O método qualitativo, consiste numa «variedade de técnicas interpretativas que tem por fim descrever, decodificar, traduzir certos fenómenos sociais que se produzem mais ou menos naturalmente. Estas técnicas dão mais atenção ao significado destes fenómenos que á sua frequência» (Jean Pierre Deslauriers citado por Guerra,2006). Ora, a pesquisa qualitativa, focaliza-se na compreensão, nas implicações e consequências das experiências na vida dos sujeitos (Willig, 2012).

Sendo deste modo, uma abordagem que não pretende desenvolver modelos preditivos de comportamento humano ou generalizar as suas descobertas para a população em geral, pretende sim entender a experiência de cada um num determinado contexto (Willig, 2012).

A técnica de recolha de dados utilizada para o estudo em questão foi a entrevista. A entrevista, segundo Guerra (2006), é uma técnica de recolha de informação em que o investigador pretende recolher informações acerca do «percurso e modo de vida sobre os quais o outro é um informador privilegiado pelo fenómeno social que viveu». Para tal, estabelece-se entre investigador e participante uma «relação de confiança: neutralidade e controlo dos juízos de valor, confidencialidade, clareza de ideias para as poder transmitir» (Guerra, 2006). Relativamente à estrutura da entrevista, esta pode dividir-se em estruturada, semiestruturada e não estruturada. Optou-se pela entrevista semiestruturada uma vez que, esta permite realizar o mesmo conjunto de perguntas a todos os participantes, permitindo ainda colocar novas questões de acordo com o discurso do participante (Berg, 2009), permitindo deste modo um maior grau de liberdade na colocação das questões assim como nas respostas dos participantes.

Elaborou-se um guião de entrevista (ver apêndice – guião de entrevista) com perguntas-chave que nos permitiria compreender melhor este tema. Sendo este dividido em três partes distintas. Esta divisão tinha como propósito recolher informações relativas à: carreira profissional, desigualdades percebidas e por último, expectativas em relação à reforma. Pretendia-se primeiramente perceber o que motivou as participantes a seguir as áreas de arquitetura e de engenharia, bem como o seu percurso profissional; em segundo lugar, pretendia-se perceber qual a imagem que as entrevistadas possuem acerca das áreas profissionais em que estão inseridas e se existe por parte destas participantes uma perceção de desigualdades em contexto de trabalho (para com elas ou para com terceiros); por último, pretendia-se perceber o que as participantes pensam relativamente à reforma, quais os seus projetos, quais as vantagens e quais as dificuldades que antevêm relativamente a esse período.

Para a realização da análise das entrevistas, recorreu-se à análise de conteúdo, no qual se pretende não só descrever as situações relatadas, mas também interpretar aquilo que foi dito pelas participantes (Guerra, 2006).

Em suma, o estudo realizado tem como principal objetivo a compreensão de um fenómeno subjetivo (Guerra, 2006) no qual se realizou uma pesquisa exploratória, com o auxílio de métodos qualitativos, como foi o caso da entrevista, numa amostra de pequena dimensão.

De seguida, irá abordar-se o procedimento levado a cabo para a presente investigação.

3.2.3. Procedimento

Das doze entrevistas realizadas, seis ocorreram no local de trabalho das participantes e, as restantes três, foram realizadas em espaços de lazer (cafés e refeitórios próximos do local de trabalho). Apesar de estas últimas entrevistas terem sido realizadas em locais frequentados por outras pessoas e normalmente barulhentos, foi possível realizar e gravar a entrevista nas devidas condições porque, à hora da entrevista, estes espaços estavam quase vazios e optou-se por realizar a entrevista numa das mesas mais retiradas do movimento de clientes.

As entrevistas foram realizadas nos meses de janeiro e fevereiro nos conselhos de Fafe e Guimarães. A duração média das entrevistas foi de 30 minutos. Aquando da realização das entrevistas, foi utilizado um gravador com o conhecimento e autorização de cada uma das participantes. Este gravador foi utilizado para que mais tarde fosse possível transcrever todas as entrevistas e para que fosse também possível levar a cabo uma análise mais precisa. Todas as perguntas que estão presentes no guião de entrevista foram realizadas e respondidas pelas participantes. É importante referir que no decorrer das entrevistas, duas das entrevistadas referiram que não se sentiam confortáveis a abordar certas questões com o gravador ligado.

Para proceder à análise das entrevistas, procedeu-se em primeiro lugar, à transcrição das entrevistas realizadas a cada uma das participantes. De seguida, analisou-se cada uma das entrevistas individualmente e, através da literatura assim como através de similitudes no diálogo das participantes, foi possível elaborar as seguintes categorias-chave: carreira profissional; desigualdades percecionadas; percepções acerca do envelhecimento no contexto de trabalho; e por último, expectativas relativamente à reforma, como podemos verificar na ilustração que se segue.



Ilustração 1- Categorias chave

Depois de identificadas as categorias chave, desagregou-se estas categorias em subcategorias de modo a identificar aspetos relevantes para o melhor entendimento da categoria a que pertencem. Deste modo, com a categoria carreira profissional, pretende-se perceber os motivos que levaram as participantes do estudo a optar pela arquitetura e pela engenharia. Pretende-se também compreender as dificuldades, a natureza da trajetória profissional bem como as funções desempenhadas.

Na categoria desigualdades percebidas, pretende-se verificar a percepção das participantes acerca da presença feminina nas áreas em análise bem como as desigualdades que as participantes sentem/ conhecem nas suas profissões. Pretende-se ainda perceber quais as causas e consequências destas desigualdades para a carreira das participantes assim como as estratégias que as mesmas utilizam/utilizaram para ultrapassar essas diferenças. É também um objetivo para esta categoria, perceber quais são, na opinião das entrevistadas as medidas que poderiam ser implementadas para ultrapassar estas desigualdades.

Relativamente à terceira categoria, pretende perceber-se como é entendido o envelhecimento no contexto de trabalho e como é que o mesmo pode afetar o desempenho das suas funções assim como as intenções das participantes de permanecer nas organizações a que pertencem.

Por último, com a categoria expectativas para a reforma pretende-se perceber as dificuldades e as vantagens que as entrevistadas anteveem relativamente ao período da reforma. Um outro objetivo pretendido é perceber quais os planos/projetos das participantes para a velhice (ver tabela 2).

Categorias	Subcategorias
Carreira Profissional	Motivos para a escolha do curso Dificuldades na procura de trabalho Natureza da trajetória Conteúdo da função
Desigualdades percebida	Presença feminina Desigualdades Causas Consequências Estratégias para lidar com as desigualdades Medidas para combater as desigualdades
Percepções acerca do envelhecimento no contexto de trabalho	A idade como sendo uma mais valia Os motivos para se manterem na profissão Idadismo
Expectativas relativas à reforma	Reforma Planos e projetos para a reforma Vantagens e Desvantagens da Reforma

Tabela 2- Processo de análise das entrevistas: análise de conteúdo

No próximo capítulo, irá realizar-se a análise e discussão dos dados recolhidos durante as entrevistas. De notar que todas as citações presentes na análise e discussão, são as que transmitem uma maior riqueza relativamente a cada uma das situações apresentadas.

4. Análise e Discussão de resultados

4.1. Carreira Profissional

Relativamente à carreira profissional, irão ser abordados os motivos que levaram à escolha do curso, as dificuldades na procura de trabalho, a natureza da trajetória e as funções que as participantes desenvolveram ao longo das suas carreiras.

No que concerne aos motivos, através da análise das entrevistas, verifica-se que o interesse pelas áreas de arquitetura e de engenharia se deve essencialmente a dois fatores: redes e interesses académicos. Para cinco das participantes, foram os familiares, amigos e professores que as levaram a optar por estas áreas.

(...) [D]esde muito pequenina sempre estive muito ligada às artes, não só no meio onde cresci, porque os meus pais são ambos das belas artes, o meu avô materno também estava ligado às artes, era professor de história de arte, e sempre fui criada num ambiente assim em que tudo estava ligado às artes, seja pintura, desenho, arquitetura, cinema, tudo. Sempre foi uma coisa que me apaixonou (...) (Arquiteta Joana)

Muito simples, família de construtores. Pai construtor civil, avô construtor civil, sempre idealizei esta área, ou arquitetura ou engenharia. Por acaso nunca pensei noutra área. (Engenheira Manuela)

As restantes participantes indicaram que a escolha se deveu a preferências académicas, ou seja, as participantes indicaram o gosto pelo desenho, pela geometria, pela matemática e ciências. Fundamentando as suas escolhas nas suas qualidades individuais.

Já tinha um fascínio por espaços, não sei, penso eu. lembro-me muito bem de uma casa de uns primos meus que eu gostava muito. De viver um bocado fascinada pela maneira como o espaço se organizava (...) na altura não tinha sequer ninguém próximo que fosse arquiteto (...) (Arquiteta Rosa)

Sempre gostei de desenho, sempre gostei de projetar, de desenhar, de edifícios, de praças de largos, desde miúda só desenhava praças, largos, espaços públicos, pontes, casinhas, portanto, eu acho que é uma coisa que já vem desde garota, não sei porquê, sempre tive uma paixão pela arquitetura (...) (Arquiteta Carla)

De notar que a referência à influência da família ou pessoas próximas do círculo pessoal das entrevistadas não invalida o facto de as participantes também salientarem o seu interesse e aptidão pelas áreas acima referidas. Veja-se o caso da Arquiteta Fátima que no seu discurso, relata o incentivo da sua família para que opta-se pela arquitetura. Não obstante, refere que a sua opção também foi realizada tendo em conta o seu interesse pelo desenho.

O meu pai é arquiteto de maneira que, eu gostava muito de desenho, e sempre era das melhores alunas a desenho, desde a primária e, portanto, incentivada também pelo meu pai, era realmente uma carreira muito interessante. Eu sempre lidei com esta história dos espaços, das casas de uma forma até muito romântica (...) Achava imensa piada aos sótãos das minhas avós e, portanto, acho que isso também ajudou para além de familiarmente ter sido assim encaminhada, não daquela forma taxativa, mas de alguma maneira incentivada (...) (Arquiteta Fátima)

Um relato semelhante verifica-se no discurso da engenheira Madalena, que nos conta acerca da longa tradição da sua família nas diversas áreas da engenharia. Madalena refere ainda que, a sua escolha pela engenharia civil foi baseada por um lado, nas suas aptidões e por outro, na explicação de um amigo acerca do que era a engenharia civil.

Sempre fui muito melhor aluna à parte de ciências que à parte de letras embora fosse muito boa aluna também a história, geografia (...) o meu pai andou em engenharia, não completou o curso, por questões familiares, mas na minha casa, na minha família, à muitos engenheiros (...) lembro-me que estava no final do então liceu, queria ir para engenharia de certeza absoluta (...) e recordo-me que estava no final do ano letivo sem saber para que engenharia ia até que, à um amigo meu que me diz que ia para engenharia civil e explica-me, o pai era engenheiro civil, e explica-me o que é que era ser engenheiro civil e eu decidi aí que ia para engenharia civil (...) acho que tenho cabeça de engenheira. (Engenheira Madalena)

Quando questionadas acerca das dificuldades na procura de trabalho, as participantes relatam geralmente que não existiram grandes dificuldades no início de carreira, uma vez que, quando se formaram, existia uma grande procura, quer de arquitetos, quer de engenheiros.

Nenhuma. Eu comecei a trabalhar antes de terminar o curso, mas isso eram outros tempos (...) (Engenheira Catarina)

Apesar de na sua maioria, as participantes não terem relatado grandes dificuldades na procura de emprego, dada a grande oferta que existia no mercado de trabalho, o mesmo não se verifica aquando da mobilidade que as mesmas foram realizando ao longo das suas carreiras. Relativamente à mobilidade entre empregos, as entrevistas referem dificuldades associadas a um determinado período histórico relacionado com a prioridade no emprego público das pessoas provenientes das ex-colónias, a precaridade do emprego em geral e ainda o facto de não poderem ter um emprego próximo da área geográfica a que pertenciam. Relativamente às dificuldades sentidas pelo acesso privilegiado das pessoas provenientes das ex-colónias, veja-se o discurso da engenheira Madalena.

(...)É sempre difícil, provavelmente só em épocas muito especiais é que não será. Mas eu estive 1 ano desempregada, acabei o curso e estive um ano desempregada, depois fui fazer estágio (...) num empreiteiro de obras públicas e estive quase um ano sem vencimento, por isso, fiz estágio gratuito. Depois comecei a trabalhar a meio tempo nessa empresa. Embora trabalhe-se todo o tempo, só ganhava a meio tempo (...). Sempre houve essas dificuldades de início de carreira. Na minha altura provavelmente foi mais difícil porque foi a seguir ao 25 de abril, com muitos problemas em termos da economia e fundamentalmente com o regresso das pessoas das ex-colónias, em que tinham prioridade em todos os concursos públicos (...) (Engenheira Madalena)

Relativamente à precaridade, a arquiteta Ana, relata a situação que vivenciou num dos seus trabalhos enquanto docente no ensino superior privado.

(...) A primeira vez que tive um contrato (...) com a ADSE, com 14 meses, essas coisas, foi quando estive na Câmara. Depois deixei de ter quando fui para a Universidade. Aí tinha um contrato de 14 meses, mas anualmente era revisto nos termos que eu estou a dizer, tendo em conta o número de horas que me era atribuído. Depois nas universidades privadas, não há gabinetes, os professores não têm poiso, o meu gabinete era o meu carro (...) (Arquiteta Ana)

Por último, a arquiteta Fátima, relata a impossibilidade de encontrar emprego na sua cidade onde cresceu.

(...) [Q]ueríamos ter tido oportunidade de ter emprego na zona de Vila Real, donde somos. Mas na altura não era possível (...) tinha digamos corpos técnicos já muito como a geração do meu pai, muitos arquitetos, muitos engenheiros que estavam com os seus lugares consolidados e, portanto, não tinham. (Arquiteta Fátima)

Relativamente à natureza da trajetória, apesar de atualmente se encontrarem no setor público, as entrevistadas no decurso das suas carreiras, salvo raras exceções, vivenciaram diversas experiências profissionais, ou seja, as participantes trabalharam quer para o setor privado, quer para o setor público. Quanto às funções realizadas, as participantes apresentam um perfil diversificado, tendo sido arquitetas ou engenheiras em ateliês, docentes, diretoras e empresárias. Duas das entrevistadas referem ainda ter tido experiências internacionais.

(...) Portanto acabei o curso estive um ano e meio nesse ateliê depois fui dar aulas para Luanda, para a escola de arquitetura em Luanda (...) depois voltei estive a trabalhar um bocadinho num ateliê de um amigo meu, depois fui trabalhar para uma Câmara (...) fui para a FAUP no Porto, onde abriu o centro de estudos, trabalhei no centro de estudos e também dei aulas (...) voltei para Braga com um amigo meu e colega, montamos um ateliê de arquitetura, onde trabalhei assim um período longo, na profissão liberal pura e dura (...) depois abriu aqui o curso de arquitetura, concorri e entrei (...) agora aqui faço também projeto de centro de estudos (...) aulas, trabalho em urbanismo, arquitetura, também em projetos de investigação (...) (Arquiteta Rosa)

No sentido de procurar a estabilidade profissional, a maioria das participantes procurou outras opções de emprego no sector público, sendo que é neste sector que ainda permanece a maioria das entrevistadas.

Eu tirei o curso em Lisboa e, portanto, procurei através do diário da república e saí para Guimarães e foi por isso que eu vim para cá. Quando eu estava à procura, eu preferi de longe estar no Estado porque é mais seguro, ou era, agora nem tanto, mas na altura era mais seguro e, portanto, quando consegui entrar na Câmara de Guimarães saí do ateliê que era um trabalho que não me garantia continuidade (...) (Arquiteta Beatriz)

Uma das entrevistadas referiu, todavia, ter optado por criar a sua empresa como forma de criar o seu próprio emprego e ultrapassar a precaridade ao nível do emprego. É o caso da engenheira Catarina, que devido à crise que ocorreu na construção civil, perdeu o seu posto de trabalho e, viu na criação do seu próprio emprego uma alternativa para ultrapassar a precaridade.

(...) Quando houve aquela crise na construção civil, o gabinete fechou (...) porque não era fácil nessa altura, houve muita gente que teve mesmo que emigrar porque tinham família e eu também tinha, tenho duas filhas. Tiveram de emigrar e procurar emprego noutro lado e eu resolvi estabelecer-me na pior altura possível e imaginária, mas nunca me faltou trabalho. (Engenheira Catarina)

O que motivou as participantes a procurar novas organizações/novas oportunidades foi, por um lado a vontade de aprender e progredir profissionalmente.

(...) [E]u sempre me mantive nesta área por gosto. Também sempre fui fazendo estas mudanças que me permitiram evoluir, pessoalmente e profissionalmente. Eu sou curiosa, gosto de aprender coisas, não gosto de estagnar. Uma das coisas que eu costumo dizer, sem querer criticar ninguém é depois destes anos todos voltar à Câmara e faz-me muita confusão ver alguns colegas meus que continuam hoje a fazer o que faziam há 20 anos atrás (...) Tem outra coisa que também é o que me motiva que é aquela coisa de estar a fazer serviço público. O bem público é uma coisa que acho que é muito importante (...) (Engenheira Júlia)

(...) [A] arquitetura é uma área muito interessante porque dá uma formação muito generalista, dá para trabalhar em diversíssimas frentes e, portanto, acho que temos uma natural curiosidade para ir ensaiando outras possibilidades. Na verdade, também nunca tive propriamente assim objetivos de carreira muito específicos e, portanto, movi-me muito mais ao sabor do que me ia apetecendo e da curiosidade (...) (Arquiteta Rosa)

E, por outro lado, os valores das participantes que as impediam de realizar os seus trabalhos.

(...) [E]u na altura era diretora técnica da empresa (...) era um peso muito grande para mim...eu estava muito ligada nessa fase ao gabinete de concursos e sempre que perdíamos um concurso, eu para mim era... entrava em depressão porque (...) Na altura a empresa tinha não sei 200 ou 150 operários (...) e eu sentia que tinha 150 famílias às minhas costas, eu tinha 30 e poucos anos, e por isso era muito violento para mim e foi uma altura de crise em que a empresa estava a passar dificuldades e eu não tinha estrutura psicológica para aguentar poder ter às minhas costas, ou eu achava isso, o ganha pão daquelas famílias todas. Depois quando vim para a Câmara, precisamente por isso, eu vim ganhar metade do que eu estava a ganhar (...) mas dizia que aqui ao menos entro às 9 e saio às 5:30 e na outra empresa eu podia fazer diretas, a fazer os concursos, as propostas para os concursos, fazer diretas, mas nem era isso que me incomodava, porque eu gosto de trabalhar, mas o que me incomodava era chegar ao fim disso e perder o concurso, isso é que me incomodava, perder e depois achar que não íamos ter trabalho para dar aos operários (...)» Engenheira Madalena

No que concerne ao trabalho que as participantes foram desenvolvendo, as mesmas referem que ao longo das suas carreiras desenvolveram um grande leque de funções e funções relevantes nas áreas. Como podemos verificar no discurso da engenheira Catarina.

(...) [E]u tenho alguns colegas que foram para a função pública, mas estão na parte do licenciamento, são engenheiros civis, mas estão numa parte que no fundo tem pouco a ver com a engenharia. Eu não, eu fiquei sempre na engenharia, fiscalização de obras, direção de obra, projeto, cálculo e eles foram para outras áreas (...) Engenheira Catarina

As participantes que tiveram oportunidade de trabalhar em áreas mais diversas, de maior responsabilidade, são também aquelas que tiveram acesso a um mentor. A engenheira Catarina relata, a este propósito, o momento em que decidiu criar a sua própria empresa e a autoconfiança que sentiu nesse momento fruto do apoio de um seu mentor que lhe permitiu ter experiências de trabalho muito diversas:

(...) [T]rabalhei com um colega mais velho, quase 20 anos, com muita experiência e que foi um pai para mim em termos profissionais, ou seja, eu aprendi muitíssimo com a experiência dele e acabei realmente quando tive de ficar sozinha, não tive dificuldade nenhuma de dominar qualquer coisa, qualquer coisa em aspas porque nunca dominamos tudo, mas estar perfeitamente à vontade, perfeitamente capaz e sem medo nenhum (...) (Engenheira Catarina)

No seu discurso, a arquiteta Fátima relata também a importância de um mentor no seu processo de aprendizagem.

(...)[C]om um corpo técnico muito interessante, de varias áreas com um diretor assim já com uma certa idade e que não queria saber se eu era muito novinha ou não era e puxava ali por nós e aprendi muito e gostei imenso (...) foi uma belíssima escola que nos acompanhou os planos de urbanização, sempre com acessórias muito importantes (...), o arquiteto Távora, entre outros não tao conhecidos mas igualmente sabedores e foi uma belíssima escola e foi muitíssimo bom (...) sempre muito bem acompanhada, sempre com gente de muita categoria a ensinar (...) e nós também a absorver as coisas como esponja (...) (Arquiteta Fátima)

Em suma, os principais fatores que levaram este grupo de participantes a optar pelos cursos de arquitetura e de engenharia, foram: as redes e as qualidades intrínsecas das participantes. As entrevistadas, relatam que, o contacto com estas áreas, maioritariamente através de familiares, enquanto jovens influenciou a forma como percebiam a engenharia e a arquitetura. O facto de as participantes, principalmente na área da engenharia, indicarem o seu gosto pela matemática e pelas ciências, vai de encontro às conclusões de um estudo realizado no Reino Unido, a estudantes de engenharia. Neste estudo de Powell, Dainty, & Bagilhole (2012), as participantes indicaram os seus interesses académicos em matemática e ciências, assim como a influência das redes como principais motivos para a escolha do curso de engenharia. Contrariando assim as ideias pré-concebidas de que o raciocínio e o pensamento abstrato são atributos masculinos (Powell et al., 2012)

Relativamente à mobilidade organizacional, às diversas funções que as participantes foram desenvolvendo, assim como o *mentoring* revelaram-se aspetos fundamentais para a progressão na carreira feminina nestas áreas. Isto porque, as participantes que relataram uma maior mobilidade, e um acompanhamento por parte de um mentor no inicio das suas carreiras, foram as que também desempenharam funções relevantes nas áreas (fiscalização de obras, projeção), funções de chefia e inclusive a criação do próprio emprego. Ora, conclui-se que a mobilidade assim como o *mentoring* desempenham papeis fundamentais no desenvolvimento profissional.

Na verdade, estas conclusões, parecem contrariar um estudo realizado por Francis (2017), uma vez que a autora identifica como única variável para a progressão feminina a mobilidade.

4.2. Desigualdades percebidas

Relativamente ao tema das possíveis desigualdades nas áreas em análise, começou por se explorar qual a perceção que as entrevistadas têm acerca da participação das mulheres nestas áreas. De seguida, pretende-se perceber se as participantes tinham sentido ou se têm conhecimento da existência de desigualdades ao nível do género. Por último, realizou-se uma reflexão acerca de quais poderiam ser as medidas possíveis para combater a desigualdade.

As participantes revelaram que, na época em que se formaram e começaram a trabalhar, existiam poucas mulheres nas áreas em questão. Contudo, referem que este cenário tem vindo a sofrer alterações e, atualmente, são áreas em que existe um grande número de mulheres.

(...) [Q]uando eu acabei o curso, era maioritariamente masculina, agora muitas vezes falo com colegas de curso que ficaram a dar aulas na universidade e eles dizem-me que têm maioritariamente raparigas. Por isso, os cursos de engenharia civil, atualmente maioritariamente (...) porque provavelmente para engenharia, como é preciso umas notas maiores e normalmente as raparigas têm melhores notas que os rapazes, vão raparigas (...) (Engenheira Madalena)

(...) [T]em cada vez mais mulheres de facto, aliás já se vê pelo número de alunas e de alunos que entram, já ultrapassou quase os 50% para raparigas e, portanto, é uma profissão em que a presença feminina é realmente efetiva. (Arquiteta Rosa)

Apesar de atualmente existir esta crescente presença feminina no entendimento das participantes, estas também referem que na altura em que iniciaram os seus percursos profissionais o mesmo não se sucedia, existindo algumas situações de discriminação que, no entendimento de algumas das participantes, parecem persistir atualmente.

As participantes referem, frequentemente, o facto de as suas opiniões, não possuírem o mesmo valor que as opiniões dos seus colegas homens. Veja-se o caso de Rosa que nos conta, que no início da sua carreira, era pouco vulgar as mulheres irem às obras e que, quando Rosa dava instruções e/ou opiniões na obra, os seus interlocutores, procuravam no seu colega homem a validação das indicações e opiniões de Rosa.

(...) [Q]uando comecei a trabalhar e ia para as obras, era raro ainda haver mulheres nas obras (...) Eu lembro-me que trabalhava com um colega meu e íamos os dois e, se o projeto era meu e era eu que tomava conta da obra, quando eu estava a dar instruções ou a discutir o projeto ou isso, eu lembro-me muitas vezes dos encarregados e tal olharem para ele a ver se ele dava autorização, se ele concordava com o que eu estava a dizer. Tinha muita piada era como se fossem procurar autorização, a autoridade estava no homem, mas isto foi á muitos anos (...) (Arquiteta Rosa)

Joana relata um caso semelhante, mas que, contrariamente a Rosa, esta participante, sente esta discriminação nos dias de hoje, mesmo depois dos longos anos de experiência que possui enquanto arquiteta.

(...) Uma das coisas que nós fazemos são vistorias, para emissão de licenças de utilização, ou vistorias administrativas, por exemplo, prédios que existam e que estejam degradados e que seja preciso fazer algum tipo de intervenção, ou sugerir, seja o que for, e o que é engraçado é que sempre que estamos a conversar, vai sempre um grupo de técnicos são 3 ou 4 depende, mas havendo homens ou mulheres as pessoas sejam elas quais forem que estejam a ser atendidas, normalmente dirigem-se sempre para os engenheiros ou arquitetos que estejam presentes, homens (...) (Arquiteta Joana)

Um outro aspeto também referido por uma das participantes, foi, no início de carreira, a designação do género nos anúncios de emprego.

Todos os anúncios de emprego diziam sexo masculino e carta de condução, na altura em que me formei e, portanto, essa era a dificuldade (...) (Engenheira Júlia)

As participantes também referem que, as posições de chefia são frequentemente entregues aos homens.

(...) [O]s cargos decisores, tudo o que é mais importante é sempre em primeiro lugar para o homem a não ser que a mulher seja muito durona, seja muito seja muito como é que eu hei de dizer, muito guerreira. Consegue de lutar de igual forma, mas não conseguindo é o homem que está sempre em primeiro lugar não haja dúvida, continua a ser assim. Mesmo que tenham a mesma competência (...) (Engenheira Judite)

As experiências e testemunhos das participantes parecem indiciar a persistência dos estereótipos de género no modo como estas profissões são representadas socialmente e no modo como as mulheres que exercem estas profissões são também percebidas e avaliadas. Os seus interlocutores masculinos (clientes, encarregados) parecem continuar a ter dificuldade em aceitar a presença das mulheres nestas profissões.

(...) E uma coisa que eu sempre notei em obra, os homens com as mulheres, por serem mulheres, são mais cuidadosos, às vezes saem assim uns palavrões, mas a gente tem é de se rir com eles, não se pode melindrar, tem de se entrar no mundo deles, não vale a pena. Esqueçam, em obra é tudo igual. Ou a gente esquece que é homem e mulher ou então não consegue trabalhar em engenharia. Esqueçam, vão para outra área, vão para letras, vão para professores e aturem moços que é bem pior que os adultos (...) na maioria são educados e quando percebem que é uma mulher têm mais cuidado a fazer as coisas, também escondem mais, por isso a gente tem de os deixar à vontade o suficiente para também poder aprender com eles e para levar melhor as coisas, para conseguir que eles também façam aquilo que a gente precisa que eles façam (...) (Engenheira Maria)

Por outro lado, depreende-se que o papel de cuidar dos filhos e das tarefas domésticas centralizam-se nas mulheres.

(...) [C]omeçou a nascer os meus filhos e havia uma enorme pressão familiar para que eu fosse dar aulas. Porquê? Era um programa ótimo para senhoras. E eu disse nem pensar. Realmente a nível de apoio familiar não havia nem infantários, nem nada que se pareça com o que há hoje. Penei um bocado, mas nunca deixaria a minha profissão, o meu modo de vida para trocar por 4 horas por dia na altura, sei lá. O professorado fazia o que queria e sobrava-lhe tempo e, portanto, não... de maneira nenhuma...nunca, porque na realidade era aquilo que eu queria fazer e estar uma vida inteira ali a dar aulas só porque a preocupação era os filhos, nunca os descorei havia sempre algumas dificuldades claro que sim e grandes, mas foram sempre ultrapassadas da melhor maneira, nunca me passou pela cabeça ceder às pressões para ir para professora (...)» Arquiteta Catarina

Esta persistência de estereótipos de gênero levou a que as participantes fizessem escolhas profissionais que lhes permitissem conciliar os diversos papéis que as mesmas tinham de desempenhar.

«(...) [E]stou perto de casa e depois também casei e tive filhos e também tive essa possibilidade de estar mais digamos acessível para eles, porque não tinha de fazer grandes deslocamentos (...)» Engenheira Marta

4.2.1. Estratégias para lidar com a discriminação de gênero

São quatro as principais estratégias que as participantes utilizaram/utilizam para lidar com a discriminação de gênero a) enaltecer o feminino; b) pensar a discriminação como algo passado; c) pensar a discriminação como implicando um processo lento de mudança; d) falar acerca do assunto com pessoas próximas e por vezes com os seus superiores. No que concerne à primeira estratégia, referia-se o caso de Carla que no seu discurso refere a capacidade das mulheres de conseguirem realizar diversas tarefas ao mesmo tempo.

(...) [A]s mulheres são mais metódicas, mais organizadas e na nossa profissão, a experiencia que eu também tenho com colegas de lá de fora e nossas, é que as mulheres conseguem controlar mais trabalho. Eu acho que se consegue trabalhar mais coisas ao mesmo tempo, em simultâneo. O próprio homem as vezes só consegue fazer uma coisa de cada vez e nós conseguimos ter “n” coisas ao mesmo tempo e conseguimos faze-las de forma metódica (...) (Arquiteta Carla)

Relativamente à segunda estratégia, veja-se o relato da engenheira Júlia que nos refere que neste momento, na sua área já não existe discriminação.

(...) Não há distinção neste momento. Eu penso que já não há distinção. Isso foi á 30 anos atras. Isto escolher pessoas depois dos 50 anos tem destas coisas não é. Eu acho que neste momento não há esse tipo de questões, não na área do ambiente (...) Noutras áreas da engenharia poderá haver. Poderá haver não, haverá certamente (...) (Engenheira Júlia)

No que concerne à terceira estratégia, verifica-se no discurso de Judite, que as questões da discriminação são um caminhar lento na sociedade.

(...) Tem de se ver que é um percurso muito longo, é um caminho a percorrer, a mulher já adquiriu muito espaço na sociedade, mas ainda demora algum tempo e a gente pensando assim é uma questão de ir á luta sempre, tem de se lidar bem (...) (Engenheira Judite)

Por último, o discurso que Ana revela que quando sente estas questões de discriminação, fala com os seus superiores e, na impossibilidade de o fazer com as suas amigas.

(...) Quando sinto isso muito objetivamente, lido muito mal e normalmente faço esta coisa muito desagradável que é falar do assunto, quando posso, claro. Nem sempre se pode. Posso não falar com a pessoa que devia ouvir, mas geralmente procuro (...) acho que é uma característica das mulheres em si, falam das coisas, falam com as amigas, com os maridos.» Arquiteta Ana

Um discurso similar está presente no relato de Catarina que demonstra sentimentos de falta para com a organização. Isto é, a participante apesar de legalmente ter direito a quatro meses depois do nascimento das suas filhas, decide ficar apenas dois meses, uma vez que, como possuía um trabalho de bastante responsabilidade, sentia que o facto de não ir trabalhar impediria o funcionamento normal do gabinete.

(...) [E]u na altura, quando tive as minhas filhas, eu tinha direito a quatro meses e só fiquei dois meses em casa. Não porque me tivesse sido dito que só podia ficar os dois meses, eu podia ficar os quatro meses, só que eu senti que não podia ficar quatro meses, porque tudo o que era cálculo, estava tudo comigo. Ou seja, 4 meses eu em casa significava parar o gabinete 4 meses e então eu resolvi 2 meses e depois eu ia amamentar e vinha (...) (Engenheira Catarina)

4.2.2. Medidas para combater a discriminação de género

As participantes referem a educação como principal medida para combater a discriminação de género. A educação aparece ligada ao contexto familiar e à necessidade de mudar os modelos familiares ao nível do género, mais especificamente, no processo de socialização dos rapazes e das raparigas. A este propósito, Madalena que nos conta uma situação que ocorria na sua família quando eram mais jovens.

Eu acho que isto passa muito pela educação das meninas. Eu acho que passa muito pela educação familiar. Eu sou de uma família de 5 raparigas e um rapaz e, o rapaz sempre teve uma posição na família completamente favorecida relativamente às raparigas. Eu sou a mais velha por isso de 6 irmãos, ou seja, 5 comigo 6 e a minha mãe sempre protegeu o meu irmão. Sempre o protegeu, favorecendo-o (...) Nós tínhamos obrigações de ajudar, embora tivéssemos empregadas, mas tínhamos de ter o nosso quarto arrumado, algumas obrigações da manutenção da casa (...) ele tinha, a verdade é mesmo essa ele tinha, só que ele nunca cumpria e a minha mãe ia substituí-lo (...) Tudo lhe era fácil, mas por culpa da minha mãe não por culpa do meu pai (...) Enquanto as filhas eram todas boas alunas, ele era um balda e então o meu pai queria ser exigente com ele e a minha mãe dizia sempre coitadinho do Zé, ou seja, a minha mãe protegia-o sempre, era responsável, foi responsável por alguns insucessos dele porque o protegia sempre (...) e por isso depois criamos muitas vezes alguns homens com atitudes machistas e menos corretas na relação social e familiar e por aí (...) (Engenheira Madalena)

Paralelamente à mudança que se entende como necessária no contexto familiar, as entrevistadas referem também a importância do papel da escola na promoção de uma cultura de igualdade de géneros.

(...) [É] a informação, a educação, é a única solução. É as mães educarem as filhas, os pais educarem as filhas, as filhas educarem os pais. Em minha casa por exemplo eu tenho 7 irmãos. 3 raparigas e 4 rapazes. Quem é que aprendeu a cozinhar, a tratar das roupas e a arrumar a casa, quem foi? As mulheres. Mas os rapazes são mais novos, coitadinhos. É assim, os meus pais são bem formados, são liberais, o meu pai punha a mesa e tirava e ajudava, mas nunca educaram os filhos em casa a fazer isso. A educação tem de mudar. Tem de começar por cima. Há muitas coisas que são os filhos pequeninos que aprendem na escola e ensinam os pais. Não são só os pais que ensinam os filhos. É uma evolução natural da civilização que tenderá com o tempo a acontecer (...) (Arquiteta Ana)

Um outro aspeto referido pelas participantes está relacionado com as quotas. Apesar de estas terem sido criadas como uma tentativa de atenuar as desigualdades, na perspetiva das entrevistadas, as mesmas podem ser interpretadas como uma diminuição do valor do trabalho da mulher, ou seja, colocarem mulheres em determinados postos de trabalho apenas para cumprir a legislação. Como se pode verificar no discurso de Madalena.

Eu sou completamente avessa a quotas, embora eu perceba que às vezes seja necessário para incentivar de alguma forma até porque o facto de a mulher ter papeis diferentes na sociedade do homem, também motiva o facto de nas organizações a mulher não ter posições de chefia ou ter posições mais subalternes, por isso às vezes será necessário, mas eu sou avessa no sentido em que, isso pode levar a que não seja pelo mérito que as pessoas estejam o lugar, seja para preencher quotas, e isso eu acho uma coisa completamente a evitar (...) (Engenheira Madalena)

Está presente no discurso de Catarina, um relato similar ao de Madalena.

(...) [E]xiste a questão das quotas (...) Eu percebo. Eu entendo que seja mais difícil para nós, mas na minha opinião (eu tenho duas filhas também), o que eu acho que deveria ser feito e, eu acho que as mulheres já estão a mostrar isso, porque na universidade já há mais mulheres que homens. Eu acho que é por aí, é nós irmos para o mercado de trabalho e mostrarmos que somos competentes (...) Mas isso pode dar uma ajuda, mas isso só por si não chega. Criar quotas de 30% mas se depois as mulheres vão para lá e não mostram que são competentes, então não adianta. Portanto, o que eu acho que temos de fazer, é o que eu acho que as mulheres mais novas estão a fazer. Eu fiz na minha altura, até porque na minha altura para engenharia não iam muitas mulheres, mas o que eu penso é o que as mulheres estão a fazer agora, é tomar conta disto (...) Eu acho que é por aí, é mostrarmos que somos tão competentes como os homens, não digo mais, mas tão competentes como os homens (...) (Engenheira Catarina)

Neste grupo de participantes, verifica-se que na sua maioria, as entrevistadas partilham da opinião que existe cada vez mais mulheres nas áreas da arquitetura e da engenharia. Apesar de não existir unanimidade nas respostas das participantes, verifica-se que as mesmas percebem que existiu e que continua a existir atualmente discriminação para com as mulheres em ambas as áreas. As mulheres continuam a não possuir a mesma autoridade que os homens nestas áreas; continuam a ser discriminadas nas questões de maternidade; e no acesso a cargos hierárquicas superiores.

As participantes, atribuem esta discriminação aos estereótipos de género. Esta discriminação de género, é, na opinião das participantes, uma questão que será solucionada através da educação quer familiar quer por parte das escolas.

Comparando esta análise com outros estudos realizados verifica-se que, para a área da arquitetura, Cabral (2006) conclui como fatores chave no sucesso desta profissão, a idade, as redes e o número de horas dedicadas à profissão. Ora, o que se pode verificar na presente investigação é que apesar da experiência das participantes (inerente à idade) as participantes continuam a relatar situações de discriminação.

Relativamente à engenharia, os estudos indicam que as mulheres não pensam na discriminação no seu dia a dia e tal acontece neste estudo também, as participantes de ambos os estudos referem que a forma de dialogar, não se altera quer estejam a falar com homens ou com mulheres.

Existe, no entanto, neste estudo realizado por Poweel et al (2012) o entendimento que os estereótipos de género ocorrem por parte de homens e por parte das próprias mulheres. No estudo de Powell et al. (2012) são as próprias estudantes de engenharia que relatam que «a área da engenharia é mais apropriada para os homens pela forma como estes pensam» referindo ainda nos seus testemunhos que já não existe discriminação de género na profissão, o que o autor concluiu não ser verdade pelo próprio discurso da sua amostra. Ora tal perceção parece ser partilhada pela maioria das participantes desta investigação e que, tal como no estudo de Powell et al. (2012) tal não se verifica.

Esta igualdade de género que se têm tentado alcançar ao longo de vários anos, requer ainda muito trabalho, veja-se um estudo realizado por Nyman, Reinikainen, & Eriksson (2018) a casais suecos, referente à atribuição de tarefas domésticas. Neste estudo de Nyman et al. (2018), as conclusões são surpreendentes, isto porque, apesar de todas as iniciativas e de os próprios casais se considerarem iguais, a verdade é que as tarefas domésticas continuam a manter o tradicional masculino, isto é, os homens a afastarem-se de tarefas femininas como cozinhar e tratar da roupa e a optar por tarefas como a jardinagem. Referindo ainda nos seus testemunhos que as mulheres têm mais competências para esses trabalhos.

Ora este estudo ganha uma maior relevância quando confrontado também com as conclusões de Cabral (2006) e Francis (2017) que conclui que, para o sucesso na arquitetura e na engenharia, é necessário despende um elevado número de horas, tornando-se fundamental que as mulheres dediquem menos tempo a estas atividades domésticas para que possam dedicar mais tempo à profissão. A exigência destas profissões, levou a que 55% das mulheres que trabalham na indústria da construção acreditassem que tinham de escolher entre ter uma carreira de sucesso e ter uma família (Dainty et al., 2000).

Em suma, todas estas conclusões provenientes dos diversos estudos, indiciam os motivos pelos quais as participantes deste estudo optam pelo setor público. Isto é, as participantes, vêm no setor público, uma segurança que não encontram no setor privado. Quer isto dizer que, é neste setor que as participantes vêm uma maior possibilidade de conjugar as suas carreiras com a esfera pessoal.

4.3. Perceções acerca do envelhecimento no contexto de trabalho

Nesta categoria, irá abordar-se a idade por um lado como sendo um aspeto positivo pela experiência que acarreta e, por outro lado, como sendo uma barreira na no desenvolvimento das funções bem como na procura de trabalho.

Para as participantes deste estudo, a idade parece ser um fator positivo para elas. Isto é, as entrevistadas referem que associado à idade está a experiência e, essa experiência é valorizada pelos clientes. Como podemos verificar pelo discurso da arquiteta Carla que refere a importância da experiência na projeção e na reabilitação.

(...) [A]té se valoriza o facto de pela idade, têm mais experiência, outra perspetiva de ver as coisas, já têm um conhecimento que vem de trás... Até agora, acho que têm sido o contrário, as pessoas procurarem-nos e entregarem-nos algum tipo de trabalho pela experiência que temos, neste caso na reabilitação e na experiência de projetar (...) (Arquiteta Carla)

Pode verificar-se um discurso semelhante na engenheira Catarina que realça o valor da sua experiência.

(...) Eu acho que, as pessoas valorizam a experiência que nós temos. As profissões liberais têm essa vantagem. É quase como os advogados, quanto mais experiência temos, mais à vontade estamos. Se calhar, depois em termos físicos, é um bocadinho mais difícil. Eu ainda não sinto isso porque ainda não estou assim tão velhota, mas em termos de experiência á essa vantagem. Depois temos de nos ir sempre atualizando, como é evidente. Temos de ir fazendo formação. Mas na engenharia civil, não é uma das engenharias mais difíceis para se manter (...) (Engenheira Catarina)

Depreende-se pelo discurso das participantes, que as mesmas demonstram um interesse em permanecer nas organizações e que, esse facto deve-se essencialmente ao gosto que têm pela área e pelo trabalho que desenvolvem.

(...) [E]mbora daqui a meia dúzia de anos já me possa reformar, até menos, daqui a 4 anos... Mas não estou a pensar nisso, eu gosto do trabalho e enquanto sentir que gosto do que faço não penso nisso (...) (Engenheira Madalena)

(...) [P]or tradição na área da arquitetura toda a gente trabalha até muito tarde (...) em ateliês, portanto as pessoas mais ou menos enquanto estão capazes de o fazer e têm saúde para o fazer, trabalham sempre (...) (Arquiteta Rosa)

Verifica-se ainda no discurso das entrevistadas, um desejo de continuarem ativas, mesmo depois de atingirem a idade da reforma. Tal desejo deve-se ao gosto pelo trabalho que desenvolvem, a questões financeiras e ao sentimento de utilidade para com a sociedade.

(...) [D]epende das forças que eu sentir, da necessidade que eu tiver. Não faço ideia sinceramente. É assim, pela experiência que eu tenho de outro colegas é que quando temos profissões liberais, que é o meu caso, não sou empregada do Estado, não estou na função pública, é que trabalhamos até morrer, portanto, eu espero bem que consiga para um bocadinho antes disso. Mas não faço ideia, a experiência que eu tenho é que fica cá o viciozinho e depois acaba por se ir trabalhando sempre (...) (Engenheira Catarina)

De uma forma geral, as participantes consideram que, nos seus locais de trabalho, a idade é uma mais-valia, uma vez que acarreta uma maior experiência. No entanto, segundo as próprias, a procura de emprego depois dos 40 anos é algo difícil apesar de as sociedades terem alargado o período de tempo dedicado à vida ativa e adiado a idade da reforma.

Eu não sei porque estou cá dentro, mas é natural. Uma arquiteta da minha idade que esteja fora e queira entra aqui não tem hipótese, pela idade. Apesar da experiência que terá, eles preferem sempre gente mais nova. (Arquiteta Beatriz)

Um discurso semelhante está presente no relato da engenheira Maria. A mesma refere a necessidade de empreender dada a preferência por parte das organizações por jovens.

(...) [M]andar um currículo com 50 anos não vale a pena. Uma pessoa ou cria um posto de trabalho ou não vale a pena (...) Agora chegar a esta idade que tenho, 50 agora e procurar no mercado de trabalho, não é fácil. Tive uma amiga minha que estive 6 ou 7 anos parada. Porque trabalhava para outros e, entretanto, as empresas foram fechando, ela conseguiu passar de umas para as outras, mas, entretanto, com o crash foi tudo fechando e ela ficou no desemprego... No geral há essa discriminação ridícula, que a gente lê os anúncios e dá vontade de rir. Como é que alguém quer um técnico seja de que área for com experiência de 5 ou 6 anos quando a moçarada hoje em dia sai com 25, 26 ou 27 com um mestrado (...) (Engenheira Maria)

Uma das razões apresentadas pelas participantes para justificar as dificuldades em conseguir emprego depois dos 40 anos são os salários associados a novos contratos que implicam pessoas séniores e, que segundo as entrevistadas, podem acarretar um custo maior para as empresas.

(...) [A] maior parte das empresas não está disposta a pagar a experiência profissional. Então querem é estagiários de baixo valor remuneratório para poderem de alguma forma ter os quadros preenchidos com técnicos superiores e pagar pouco (...) (Engenheira Júlia)

Esta ideia é também partilhada pela engenheira Maria que fundamenta a preferência das empresas por jovens devido aos salários que se pagavam antigamente aos técnicos.

(...) [P]referem miúdos que estão a acabar de sair da faculdade, sabem usar um CIP e mal de pessoas que sabem o que estão a fazer, e as pessoas tem de trabalhar, então está tudo para América Latina, ou Africa, Dubai, onde á construção e isso o país já se está a ressentir (...) Para mim, o facto de não quererem pessoas mais velhas, não é por serem mais velhas, é porque ficam mais caras. São pessoas com experiência que teoricamente já não trabalham por qualquer preço, devem manter aquele ordenado que tinham de traz e, antigamente, pagava-se de mais na minha opinião, subiu-se demais aos ordenados dos técnicos e hoje é incomportável a qualquer empresa pagar-se o que se pagava a 10 ou 15 anos atras (...) (Engenheira Maria)

Um outro tipo de discriminação associado à idade resulta da falta de oportunidade para continuar o processo de aprendizagem no contexto de trabalho, á medida que as pessoas vão envelhecendo.

(...)[E]m termos de carreira acho que é um bocado castrante. Castra um bocado. É sempre no mesmo sítio. Eu pelo menos sinto essa necessidade de abrir o leque de ter mais conhecimento e aqui a partir de determinada altura e quando se trabalha muitos anos isso não é possível. O conhecimento é pouco, as coisas são todas muito repetidas (...) (Engenheira Judite)

Neste grupo de participantes a vontade de aprender, o entusiasmo com a mudança, e de continuar a ter um papel proactivo e dinâmico nos seus postos de trabalho parece ser uma constante.

(...)[E]u vejo, às vezes colegas meus, masculino e feminino que ficaram um bocadinho parados, ou seja, parados do ponto de vista não se interessavam pelas novas tecnologias, pelas novas alterações regulamentares, que vão saindo e eu gosto, estou mais ou menos sempre a par, sou curiosa e mantenho-me sempre a par das inovações técnicas. Sou capaz de ser eu aqui dentro (...) que motivo e que faço chamada de atenção, mas quer dizer, tem a ver com a atitude que as pessoas têm perante a sua profissão no fundo (...) (Engenheira Madalena)

(...) Há uma coisa que me irrita solenemente que é quando uma pessoa diz que vamos fazer uma coisa e alguém diz: Ah, mas nós não costumamos fazer assim. Então se não costumamos vamos deixar de fazer e fazer de outra maneira (...) (Engenheira Júlia)

Ao longo das entrevistas, as participantes também têm necessidade de legitimar as mais-valias que as pessoas mais velhas trazem para o trabalho. Para o fazer, comparam as gerações. É este caso da engenheira Judite quando refere que os mais jovens não possuem o espírito de sacrifício que os mais velhos têm em relação ao trabalho.

(...) Eu acho que a idade até a meu ver, é sempre uma mais-valia em termos de experiência, de maturidade em todos os aspetos, na tomada de decisões, há mais bom senso, acho que isso é sempre uma mais valia. As pessoas mais novas trazem uma bagagem muito boa e conseguem de certa forma rentabilizar mais as coisas. Não tem o espírito de sacrifício que tem os mais velhos, que conseguem trabalhar mais sem reclamar veem as coisas de outra forma, e os mais novo não. Trazem essa bagagem toda, conseguem acelerar, conseguem movimentar, mas depois não estão disponíveis para esse sacrifício, são mais justos. Nesses termos acho que os jovens são mais justos. Aquilo que acham que devem, relativamente ao trabalho, aquilo que acham que devem usufruir relativamente aquilo que dão. (Engenheira Judite)

Para este grupo de participantes, quer as arquitetas quer as engenheiras, afirmam que a idade, nas suas profissões, é um aspeto positivo pela experiência que lhe está associada. As entrevistadas referem ainda que pretendem continuar ativas mesmo depois de terem atingido a idade legal de acesso à reforma. Este desejo, está relacionado com o gosto pela área em que atuam, mas também por questões financeiras e pelo sentimento de utilidade. Estas conclusões, parecem ir de encontro a um estudo realizado por Quine & Bernard (2006), em que identificam como principais motivos para que os cidadãos se mantenham no mercado de trabalho: a) a alegria que o trabalho lhes proporciona; b) e o sentimento de utilidade do mesmo.

Relativamente ao idadismo, as participantes não relatam sentimentos de discriminação relativos à idade nos seus locais de trabalho. Contudo, referem o conhecimento de casos em que existiram grandes dificuldades em encontrar trabalho depois dos 40 anos. As participantes associam esta situação essencialmente a questões monetárias. De uma forma geral, as entrevistadas tendem a contrariar os estereótipos associados à idade ao autodefinirem-se como pessoas proactivas, entusiasmadas com a mudança e com vontade de aprender. No sentido de reforçarem a importância das pessoas mais velhas para as organizações, estas também optam por uma estratégia de comparação, salientando as diferenças entre diferentes gerações e as mais-valias subjacentes aos trabalhadores mais velhos em resultado da sua maior experiência.

Apesar de a experiência ser um fator importante, e geralmente valorizado pelos empregadores (Vicente, 2011) a discriminação relativa à idade existe e começa desde logo nos processos de recrutamento e seleção como se verifica no estudo de Vicente, (2011).

Neste estudo, os recrutadores indicam que as pessoas mais velhas têm mais comportamentos de cidadania organizacional. Todavia são mais lentos e os seus salários são superiores (Vicente, 2011). Rosa (2012) apresenta conclusões similares. Para Rosa (2012) as justificações para a preferência por jovens, por parte das organizações, são essencialmente três: i) questões salariais; ii) elevado desemprego jovem; iii) e pelo facto de que as pessoas mais velhas já trabalharam muitos anos e agora é tempo para que possam descansar.

4.4. Expectativas relativas ao período de reforma

Por último, com a categoria expectativas relativamente à reforma, pretende-se analisar quais as dificuldades, e quais as vantagens que as participantes pensam poder existir nesta fase. Um outro objetivo, é perceber quais os planos/projetos das participantes. Por outras palavras, perceber se existe por parte das participantes um plano para a reforma.

A saída do mercado de trabalho e consequente entrada na reforma é um evento importante na vida das pessoas e apresenta aspetos positivos e negativos. As participantes relatam como principal vantagem o facto de poderem ser elas a gerir o seu tempo.

(...) Cada vez a trabalhar mais, mas com este conforto que é: eu estabeleço os meus horários e isso é para mim e julgo que têm a ver com a idade, que é extremamente importante. Eu não me levanto mais tarde, antes pelo contrário levanto-me mais cedo do que se estivesse a trabalhar a entrar às 9 horas (...) (Arquiteta Fátima)

A reforma representa ainda, segundo o discurso das participantes, uma época da vida muito livre de escolhas, onde poderão realizar as mais diversas atividades e projetos, sem os constrangimentos associados ao trabalho.

Ai é tão bom a gente fazer o que quer, não é? A gente aqui não faz o que quer no nosso tempo de trabalho. Definitivamente há muitas atividades que se fazem com o maior gosto, mas nunca faz porque quer fazer, faz porque tem de fazer. Portanto fazer o que a gente quer é a melhor coisa que nos pode acontecer. (Engenheira Júlia)

No entanto, existe alguns receios por parte das participantes quanto à fase da reforma. Um deles está relacionado com as constantes alterações na legislação e ao receio de perderem, com a reforma, poder económico.

Qual reforma? Eu nunca vou ter reforma, ando aqui a descontar á 25 anos quase e não acredito que vá ter reforma. Este ano já aumentaram dois meses á reforma não foi? Vai nos 66 e não sei quê. Já estive a fazer contas e, um mês por cada ano, eu vou ter de trabalhar até aos 70 e qualquer coisa, portanto eu vou chegar aos 80 sem reforma... Por isso reforma esqueça (...) (Engenheira Maria)

(...) Eu ainda não pensei muito no assunto (...) mas preocupa-me um bocado porque sei que o pagamento das reformas está a apertar. Cada vez pagam menos e, portanto, uma pessoa tem que se precaver (...) (Arquiteta Beatriz)

Para outras entrevistadas, o aumento da idade legal para a reforma acarreta outras preocupações, nomeadamente questões associadas à saúde e à capacidade de realizar de forma competente o seu trabalho.

(...) Todos nós vamos tendo profissões, umas mais cansativas que outras. Numa atividade como a nossa que fazemos acompanhamento de obras, não me estou a ver daqui a... é aos 66 eu tenho 53 e para já não existem problemas de saúde visíveis, mas não sabemos o que pode aparecer, e podemos nós próprios sentirmo-nos incapacitados para fazer-mos o acompanhamento de uma obra e isso aí não vejo com muito bons olhos, porque uma coisa é o trabalho de gabinete, de projetar que estamos aqui e outra coisa é fazer acompanhamento de obras ter de subir andaimes e não sei se com essa idade estarei apta a (...) (Arquiteta Carla)

Relativamente aos projetos/planos para esta fase, segundo as participantes, não existem planos definidos. Contudo, as participantes apontam interesses no desporto, no voluntariado, na família e na formação.

(...) [S]e eu me conseguisse reformar agora e tivesse saúde para isso, primeiro ver a realização dos meus dois filhos, gostava muito de fazer voluntariado nos países africanos (...) [G]osto de fazer remodelações de interiores, decoração, fazer reciclagem de roupa, de peças seja de roupa seja de calçado, gosto de fazer frescos nas paredes para decoração lá está, e gostava de ter muito dinheiro no bolso para poder viajar. Ir sem dia para voltar. Conhecer outras culturas, outros costumes (...) (Arquiteta Joana)

(...) [N]ão pensei, mas de certeza absoluta irei frequentar muitos mais cursos. Ainda agora há um curso de história da música, na casa da música no Porto, que eu gostava de frequentar, mas que é às 5:30 às segundas-feiras, ou seja, eu teria de sair de Guimarães às 4:30. Ora eu até podia arranjar horário flexível e sair, mas quer dizer, dá um grande transtorno. Nessa altura poderei ir sem perguntar a ninguém se posso ir (...) (Engenheira Madalena)

Na sua maioria, as entrevistadas parecem encarar a reforma como um novo começo, ou seja, encaram este período das suas vidas como um momento de novas oportunidades ou renovação de objetivos (Neto, 2010).

(...) [A]garrei a oportunidade que na altura a legislação me permitiu. Atingi a idade, não o total de número de anos para a reforma, sai com alguma penalização, mas com o grande desejo de dar andamento ao projeto que alimentei desde sempre, em relação a uma casa que era dos meus avós paternos a qual estávamos todos ligados e eu especialmente e sempre tive esse objetivo. Toda a minha vida eu fui sempre concretizando sonhos e este é mais um e bastante grande (...) (Arquiteta Fátima)

De uma forma geral, o discurso das participantes indica que as mesmas pretendem manter-se ativas mesmo depois de estarem formalmente desvinculadas das organizações. As participantes, não demonstram interesse em uma retirada do mercado de trabalho antecipada, uma vez que gostam dos seus trabalhos e também pelo sentimento de utilidade que o mesmo lhes proporciona. Contudo, as participantes vêm a reforma como sendo um recomeço.

Relativamente aos planos/ projetos para a reforma, o grupo de participantes deste estudo, demonstra interesses no desporto, na família, na formação e no voluntariado.

Os estudos indicam que a saída antecipada de mercado de trabalho ocorre por questões externas à organização Glazer, Nielson, & Farmer (2000) e que os principais motivos para esta saída são: “ir fazer outras coisas” (como aspeto positivo) e “falta de saúde” (como aspeto negativo) (Shultz, Morton, & Weckerle, 1998). Tais conclusões vão de encontro às conclusões analisadas neste estudo. Isto é, apesar do interesse em permanecer no ativo até atingir a idade da reforma, as participantes referem preocupações relacionadas com a saúde e também financeiras, sendo que o “ir fazer outras coisas” é um aspeto positivo que as participantes indicaram para uma possível saída antecipada do mercado de trabalho. Na verdade, este foi o caso da arquiteta Fátima que se reformou antecipadamente, com o objetivo de restaurar uma casa e dedicar-se ao turismo de habitação, tornando-se numa empreendedora.

Relativamente aos planos das participantes para a reforma, estes parecem contrariar um estudo realizado por Glazer et al. (2000) que indica que o enriquecimento pessoal (refira-se: trabalho voluntário, atividades religiosas, leitura, participação em clubes ou organizações) não é atrativo para sua amostra. Todavia, estas diferenças podem estar relacionadas com o facto de a amostra do estudo em causa, ser maioritariamente constituída por participantes do sexo masculino.

5. Conclusões, Limitações e Futuras Pesquisas

O presente estudo tinha como principal objetivo explorar as experiências e as reflexões de mulheres profissionais sêniores, nas profissões de arquitetura e de engenharia sobre a sua vida e trajetória profissional e as expectativas relativamente à reforma. Para tal, desenvolveu-se uma investigação exploratória de natureza qualitativa. Reuniu-se uma amostra de doze participantes com idades igual ou superior a 50 anos cuja formação base é nas áreas da arquitetura e da engenharia. Como método de trabalho, nesta pesquisa, utilizou-se a entrevista semiestruturada, realizando-se um guião de entrevista que abordou três tópicos essenciais: carreira profissional, desigualdades percecionadas e expectativas para a reforma.

Depois de realizada a análise, concluiu-se que a idade parece não levar a uma percepção de discriminação no local de trabalho por parte das participantes. A senioridade parece ser valorizada no contexto profissional da arquitetura e da engenharia. Ou seja, as participantes parecem não sentir uma discriminação relativamente à idade, uma vez que nas funções que desempenham a experiência é valorizada. Assim sendo, as participantes não demonstram uma consciência da implicação da idade nas suas profissões. Isto é, as participantes abordam os estereótipos relativamente à idade apenas de uma forma geral e parecem combater estes estereótipos, demonstrando que são pessoas proactivas e que aceitam a mudança. No seu discurso fazem também o enaltecimento das pessoas mais velhas, comparando-as com os mais novos. Assim sendo, as participantes não demonstram uma consciência clara da implicação negativa da idade nas suas profissões.

Todavia, o mesmo não se verificou ao nível do género. A arquitetura e a engenharia continuam a ser áreas masculinas apesar de o discurso das participantes indicar que esta realidade se está a alterar. Depreende-se que as relações de apoio informais permitem às mulheres combater a discriminação existente nestas duas áreas. Todavia, a família ainda continua a ser um obstáculo para que possa existir uma participação mais ativa das mulheres nestas áreas. A ainda relação de responsabilidade

quase exclusiva que as mulheres têm com as suas famílias, leva a que estas também escolham o sector público para trabalhar.

Relativamente à reforma, conclui-se que os fatores que mais preocupa as participantes são as questões financeiras e a saúde.

Em suma, o presente estudo pretendeu contribuir para um maior conhecimento acerca das questões de género e de idade nestas áreas.

No âmbito do contexto prático, torna-se importante continuar a investir em políticas de igualdade de género no contexto profissional e em medidas de mudança de mentalidades no que concerne ao papel de homens e mulheres no contexto familiar e doméstico. É também importante refletir sobre necessidade de as empresas desenvolverem e implementarem políticas de gestão de saídas dada a situação de envelhecimento da população que se tem vindo a verificar nos últimos anos.

Relativamente às limitações do estudo, poder-se-á indicar algumas. Desde logo na constituição da amostra, isto é, existiu uma dificuldade em encontrar participantes destas áreas profissionais com as características necessárias. O reduzido tamanho da amostra assim como a restrição geográfica podem ter afetado os resultados. No último caso, as oportunidades de emprego nos contextos menos urbanos não são as mesmas que existem nas grandes cidades, podendo ter afetado o entendimento que estas mulheres tiveram sobre o emprego e as oportunidades de emprego. A amostra também não é homogénea. Todavia, tal facto pode ser considerado positivo na medida em que proporciona uma maior riqueza nos dados obtidos.

Por último, relativamente a futuras pesquisas, dada a constatação que o que mais afetou o percurso das participantes foram as desigualdades de género, sugere-se que em futuros estudos se explore como é que os jovens de ambos os géneros arquitetos e engenheiros percebem atualmente a presença das mulheres nestas áreas. Sugere-se, ainda, que se explore as experiências das jovens arquitetas e engenheiras de modo a perceber se estas continuam a sentir as mesmas desigualdades.

6. Referências bibliográficas

- Antunes, L. (2016). Questões de Género em Arquitetura: História(s), Espaço(s) e Experiências Profissionais e Arquitetónicas . *Ex aequo*, 33, 67–81.
- Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção (APCMC). (2017, Março). Idade de acesso á reforma em 2018 é fator de sustentabilidade. Retirado <http://www.apcmc.pt/legislacao/idade-acesso-reforma-2018-fator-sustentabilidade-2017/>.
- Bahia, M., & Laudares, J. (2011, Outubro). A participação da mulher em áreas específicas da engenharia. Trabalho apresentado na XXXIX Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia, Minas Gerais.
- Beehr, T., Glazer, S., Nielson, N., & Farmer, S. (2000). Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206–225.
- Bernasek, A., & Shwiff, S. (2001). Gender, Risk, and Retirement. *Journal of Economic Issues*, 35(2), 345-356.
- Berg, B. (2009). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bilbo, D., Bigelow, B., Rybkowski, Z., & Kamranzadeh, A. (2014). Effects of Family-Related Factors on Female Project Managers' Salaries in the Construction Industry in the United States. *International Journal of Construction Education and Research*, 10(4), 255–267.
- Bruschini, C., & Lombardi, M. (1999, Agosto). Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissinais de prestígio. Trabalho apresentado na IX Congresso Brasileiro de Sociologia, Porto Alegre.
- Cabral, C., & Bazzo, W. (2005). As mulheres nas escolas de engenharia brasileira: história, educação e futuro. *Revista de Ensino de Engenharia*, 24(1), 3-9.
- Cabral, M. (2006). Relatório Profissão : Arquitecto / a. Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Cabral, V. (2012). O envelhecimento no contexto organizacional O papel da idade e análise do seu impacto nas relações de trabalho. ISCTE Business School, Lisboa.
- Cantante, F. (2014). Desigualdades de género no topo dos ganhos salariais em Portugal. Observatório das desigualdades, ISCTE.

- Chau, F., Soares, C., Fialho, J., & Sacadura, M. (2012). O envelhecimento da população: Dependência, ativação e qualidade. Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.
- Colley, L. (2013). Not Codgers in Cardigans! Female Workforce Participation and Ageing Public Services. *Gender, Work and Organization*, 20(3), 327–348.
- CIG., CITE., & GEE/ME. (2014). I Relatório sobre diferenças salariais por ramos de atividade. Lisboa: Governo de Portugal.
- Costa, C., Bakas, F., Breda, Z., & Durão, M. (2017). ‘Emotional’ female managers: How gendered roles influence tourism management discourse. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 33, 149–156.
- Dainty, A., Bagilhole, B., & Neale, R. (2000). A grounded theory of women’s career underachievement in large UK construction companies. *Construction Management and Economics*, 18(2), 239–250.
- Diário da República Eletrónico (DRE). (2018, Março). Decreto-Lei n.º 167-E/2013. Retirado <https://dre.pt/pesquisa/-/search/164427/details/maximized>.
- Dilégio, A., Lange, C., Linck, C., Schwartz, E., Thorferhn, M., & Zilmer, J. (2009). A inserção do idoso no contexto da pós - modernidade. *Cienccuidsaude*, 8, 130–135.
- Duarte, F., Canço, D., & Pinto, L. (2015). Igualdade de Género em Portugal 2014. Lisboa: CIG.
- Eurostat. (2018, Março). Women in the EU earned on average 16% less than men in 2016.
- Exame. (2018, Março). Portugal lidera aumento do fosso salarial entre homens e mulheres. Retirado <http://visao.sapo.pt/exame/2018-03-05-Portugal-lidera-aumento-do-fosso-salarial-entre-homens-e-mulheres>.
- Fernandes, M., Guerreiro, M., & Pernas, G. (2008). Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas. Lisboa: CIG.
- Ferreira, P. (2015). A gestão do envelhecimento no trabalho: políticas, atores e estratégias para um prolongamento efetivo da vida ativa. ISCTE IUL, Lisboa.
- Fielden, S., Davidson, M., Gale, A., & Davey, C. (2010). Women in construction: The untapped resource. *Construction Management and Economics*, 18(1), 113–121.
- Francis, V. (2017). What influences professional women’s career advancement in construction? *Construction Management and Economics*, 35(5), 254–275.

- Guerreiro, M., & Pereira, I. (2006). Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade. Lisboa: CITE.
- Guerra, I. (2006). Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: sentidos e formas de uso. Estoril: Principia.
- Guillemard, A. (2007). As sociedades á prova do envelhecimento: o desafio do emprego na segunda parte da carreira. *Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente*, 1(3).
- Handy, J., & Davy, D. (2007). Gendered ageism: older women's experiences of employment agency practices. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 85–99.
- Hurn, B. (2013). Are cracks now appearing in the boardroom glass ceiling?. *Industrial and Commercial Training*, 45(4), 195-201.
- INE. (2002). O Envelhecimento em Portugal: Situação demográfica e socio-económica recente das pessoas idosas.
- INE. (2015, Julho 11). Envelhecimento da população residente em Portugal e na União Europeia.
- INE. (2017, Março 29). Mantém-se o agravamento do envelhecimento demográfico , em Portugal , que só tenderá a estabilizar daqui a cerca de 40 anos.
- Jornal Económico. (2017, Outubro). Lei para a igualdade salarial entre mulheres e homens chega este ano. Retirado <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/lei-para-a-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens-chega-este-ano-216410>.
- Jyrkinen, M. (2013). Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 175–185.
- Kaewsri, N., & Tongthong, T. (2014). Favorable Female Attributes in Relation to Career Challenges of Women Engineers in the Thai Construction Industry. *International Journal of Construction Education and Research*, 10(3), 222–236.
- Kooij, D., Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older worker's motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.

- Lee, B., Skinner, O., & McHale, S. (2017). Links between gendered leisure time in childhood and adolescence and gendered occupational aspirations. *Journal of Adolescence*, 62, 96–107.
- Levy, B. (2003). Mind Matters: Cognitive and Physical Effects of Aging Self- Stereotypes. *Journal of Gerontology: Pshychological Sciences*, 58B (4), 203-211.
- Mccarthy, J., Heraty, N., Cross, C., & Cleveland, J. (2014). Who is considered an «older worker»? Extending our conceptualisation of «older» from an organisational decision maker perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 374–393.
- McGinn, K., & Oh, E. (2017). Gender, social class, and women’s employment. *Current Opinion in Psychology*, 18, 84–88.
- Moore, J., & Gloeckner, G. (2007). A theory of women’s career choice in construction management: Recommendations for academia. *International Journal of Construction Education and Research*, 3(2), 123–139.
- Ness, K. (2012). Constructing Masculinity in the Building Trades: «Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women». *Gender, Work and Organization*, 19(6), 654–676.
- Neto, A. (2010). Da vida laboral à reforma: Expectativas de Ocupação. Universidade Portucalense Infante D . Henrique, Porto.
- Nyman, C., Reinikainen, L., & Eriksson, K. (2018). The tension between gender equality and doing gender Swedish couples’ talk about the division of housework. *Women’s Studies International Forum*, 68, 36-46.
- Oakley, J. (2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27, 312-334.
- Patrickson, M., & Hartmann, L. (1992). Older Women: Retailing Utilizes a Neglected Workforce Resource. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 34(2), 88–98.
- Pordata. (2017a). PORDATA - Média de idades dos novos pensionistas de velhice e invalidez da Segurança Social: total e por sexo. Retirado de <https://www.pordata.pt/MicroPage.aspx?DatabaseName=Portugal&MicroName=Média+de+idades+dos+novos+pensionistas+de+velhice+e+invalidez+da+Segurança+Social+total+e+por+sexo&MicroURL=1121&>.

Pordata. (2017b). PORDATA - Pensões da Segurança Social em % do PIB: despesa total e por tipo. Retirado de <https://www.pordata.pt/MicroPage.aspx?DatabaseName=Portugal&MicroName=Pensões+da+Segurança+Social+em+percentagem+do+PIB+despesa+total+e+por+tipo&MicroURL=942&>.

Pordata. (2017c). PORDATA - Pensões de velhice da Segurança Social: total e por grupo etário do pensionista. Retirado de <https://www.pordata.pt/MicroPage.aspx?DatabaseName=Portugal&MicroName=Pensões+de+velhice+da+Segurança+Social+total+e+por+grupo+etário+do+pensionista&MicroURL=97&>.

Powell, A., Hassan, T., Dainty, A., & Carter, C. (2009). Exploring gender differences in construction research: a European perspective. *Construction Management and Economics*, 27(9), 803–807.

Powell, A., Dainty, A., & Bagilhole, B. (2012). Gender stereotypes among women engineering and technology students in the UK: lessons from career choice narratives. *European Journal of Engineering Education*, 37(6), 541-556.

Quine, S., & Bernard, D. (2006). Understanding baby boomers' expectations and plans for their retirement: findings from a qualitative study. *Australasian Journal on Ageing*, 25 (3), 145-150.

Rego, A., Cunha, M., & Souto, S. (2005). Espiritualidade nas organizações e empenhamento organizacional: Um estudo empírico. Universidade Aveiro, Aveiro.

Reis, T., Ituassu, C., & Wasner, F. (2014, Outubro). Os sentidos do Trabalho para Engenheiros de Diferentes gerações. Trabalho apresentado na XVII Seminário em Administração.

Renascença. (2018, Janeiro). Primeiro a Islândia, depois Alemanha. Será 2018 o ano em que as mulheres ganharão tanto como os homens?. Retirado <http://rr.sapo.pt/noticia/102272/primeiro-a-islandia-depois-alemanha-sera-2018-o-ano-em-que-as-mulheres-ganharao-tanto-como-os-homens>.

Rosa, M. (2012). O envelhecimento da sociedade portuguesa. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

- Saavedra, L., Vieira, C., Araújo, A., Faria, L., Silva, A., Loureiro, T., Taveira, M., & Ferreira, S. (2011). (A) Simetrias de género no acesso às Engenharias e Ciências no Ensino Superior Público. *Ex aequo*, 23, 163-177.
- Sabelis, I., & Schilling, E. (2013). Editorial: Frayed careers: Exploring rhythms of working lives. *Gender, Work and Organization*, 20(2), 127–132.
- Salgado, C. (2002). Mulher idosa: a feminização da velhice. *Estudo interdisciplinar envelhecimento*, 4, 7–19.
- Schneider, R., & Irigaray, T. (2008). O envelhecimento na atualidade : aspectos cronológicos , biológicos , psicológicos e sociais. *Estudos de Psicologia*, 25(4), 585–593.
- Shultz, K., Morton, K., & Weckerle, J. (1998). The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.
- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management*, 13(1), 78–89.
- Vicente, D. (2011). A idade como um limite ao trabalho: idadeismo dos recrutadores na triagem curricular - Simulação em contexto real. ISCTE IUL, Lisboa.
- Willig, C. (2012). Perspectives on the epistemological bases for qualitative research. Em *APA Handbook of Research Methods in Psychology: vol.1, Foundations, Planning Measures, and Psychometrics*. H. Cooper.
- World Economic Forum. (2017). The global gender gap report 2017. Suíça: World Economic Forum.

7. Apêndice

7.1. Guião da Entrevista

I Parte

- I.O que a levou a escolher a formação em engenharia/arquitetura?
- II.Quais as dificuldades que encontrou quando procurava emprego na área de engenharia/arquitetura?
- III.Qual foi o seu primeiro emprego como engenheira/arquiteta? Como foi essa experiência? (pedir para falar com mais detalhe sobre essa experiência)
- IV.Desenvolveu sempre a mesma atividade (arquitetura/ engenharia) ou teve outros ofícios?
- V.Há quantos anos trabalha/ trabalhou na área da Engenharia/arquitetura?
O que faz atualmente em termos profissionais?
- VI.Trabalhou sempre na mesma organização?
- VII.Se não trabalhou sempre na mesma organização, o que a levou a sair?
- VIII.Como avalia o seu percurso profissional desde o início da sua carreira até ao momento?
(aspetos positivos e negativos da carreira e motivos para fazer esta avaliação)

II Parte

- IX.Como avaliação a sua profissão no que diz respeito à presença e participação das mulheres neste contexto profissional?
- X.Considera que existe algum tipo de discriminação para com as mulheres na sua profissão?
- XI.Conhece situações de discriminação para com mulheres engenheiras/arquitetas? Se sim, descreva tais situações.
- XII.E no seu caso, sentiu algum tipo de discriminação ao longo do seu percurso profissional?
Se sim em que circunstâncias e como lidou com a situação?

XIII. Na sua opinião, o que poderia ser feito para promover a igualdade entre homens e mulheres no contexto da engenharia/arquitetura?

III Parte

XIV. O que significa para si o processo de reforma?

XV. Nesta fase da sua vida, já alguma vez pensou sobre este assunto?

XVI. Considerando que atualmente a idade da reforma é aos 66 anos, o que que está a pensar fazer quando chegar a essa idade e tiver o tempo de trabalho previsto na lei? (pondera reformar-se por volta dessa idade, adiar a reforma ou reformar-se antes? Porquê?)

XVII. Quando se reformar, o que está a pensar fazer em termos de projetos pessoais e/ou profissionais? (pedir para desenvolver a resposta a esta questão?)

XVIII. Que dificuldades antevê relativas a esse período de tempo?

XIX. E que vantagens consegue antever?

XX. Concebe alguma colega engenheira/arquiteta que já esteja reformada? Se sim, o que faz atualmente essa sua colega? Como ocupa o seu tempo?

No caso de alguma das entrevistadas se encontrar reformada:

I. Como caracteriza esta fase da sua vida.

II. Fez algum tipo de preparação para a nova etapa? O que? Porque?

III. Em que medida a organização em que estava a trabalhar lhe permitiu preparar a sua reforma?

IV. As atividades e tempos livres que teve antes e depois da reforma são diferentes? Sem sim? Quais as razões para tal ocorrer?

V. Gostaria de acrescentar algum assunto à entrevista que não tenha sido aqui abordado?

VI. Que outras questões lhe parece que seriam importantes fazer atendendo ao tema deste trabalho de investigação e que não foram feitas?